Boxoft Image To PDF Demo. Purchase from www.Boxoft.com to remove the watermark

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВПО «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

АНГЛО-РУССКИЙ СЛОВАРЬ

MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL

ENGLISH-RUSSIAN DICTIONARY

Учебное пособие

Москва 2012

УДК 005.33+811.111
ББК 65.011.2+81.2
У 64

Рецензенты:
кандидат технических наук, доцент кафедры экономики и управления в строительстве *М.Ю. Мишланова* (МГСУ);
кандидат психологических наук, доцент *С.В. Вальцев*, проректор по учебной и воспитательной работе МИОО

Составители:
Н.Г. Милорадова, М.Г. Леонтьев, Ф.Р. Музипова, И.А. Иванова, А.Ю. Чернышев

У 64 Управление человеческим капиталом : англо-русский словарь [Management of Human Capital : English-Russian Dictionary] : учебное пособие / сост. Н.Г. Милорадова и [др.] ; М-во образования и науки Росс. Федерации, ФГБОУ ВПО «Моск. гос. строит. ун-т». – Москва : МГСУ, 2012. – 327 с.

ISBN 978-5-7264-0596-4

Пособие поможет оптимизировать процесс освоения студентами дисциплин: «Организационное поведение», «Психология управления», «Этика и психология делового общения», «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом», связанных со специальностью 080200 «Менеджмент».

Для российских и иностранных студентов, изучающих психологическую литературу, связанную с современным менеджментом, на английском и русском языках.

УДК 005.33+811.111
ББК 65.011.2+81.2

ISBN 978-5-7264-0596-4

© ФГБОУ ВПО «МГСУ», 2012

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап мирового научно-технического и социально-экономического развития характеризуется коренным изменением роли и значения человеческого фактора в общественной и экономической жизни. Человеческий капитал становится важнейшим фактором прогресса. По некоторым оценкам, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведёт к увеличению валового внутреннего продукта на 5-15%.

Человеческий капитал включает врождённые способности и таланты, а также образование и приобретённую квалификацию; его можно рассматривать как оценку воплощённой в индивидууме потенциальной способности приносить доход. Человеческий капитал можно приобрести посредством специальной подготовки или вследствие обучения на производстве. Общий человеческий капитал рассматривается как совокупность знаний, умений, навыков, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах и в организациях.

Издержки по созданию человеческого капитала ложатся в основном на самих людей, семьи или государство. Подобно капиталу в форме материальных активов, человеческий капитал подвержен старению в результате изменения технологий или спроса.

Важные показатели развития человеческого капитала – грамотность взрослого населения, средняя продолжительность и качество обучения, развитие бесплатной медицинской помощи. Создание условий для успешного развития человеческого капитала – залог экономического роста страны и благосостояния населения.

Одним из этапов усвоения знаний о человеческом капитале является знание специальной терминологии. Именно поэтому словарь адресован как англоязычным, так и русскоязычным читателям, изучающим ряд управленческих дисциплин, связанных с психологией, а также позволит студентам успешно готовиться к зачётам и экзаменам.

В данном словаре представлены понятия и термины с дефинициями на английском и русском языках по дисциплине «Управление человеческим капиталом» и ряду смежных дисциплин: «Организационное поведение», «Психология управления», «Этика и психология делового общения», «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом».

Для удобства пользователей в конце словаря приведён в алфавитном порядке указатель терминов на русском языке вместе с соответствующими терминами на английском языке.

Словарные статьи сформулированы на основе материала учебных и учебно-методических пособий, изданных кафедрой психологии МГСУ, а также с учётом современных тенденций в экономике и управлении, что позволяет изучать дисциплины, связанные со специальностью 080200 «Менеджмент», как русскоязычным, так и иностранным студентам.

A

Abilities. Individual personality traits, which are subjective conditions for the successful implementation of a certain kind of activity. Capacity is not reduced to the best of the individual knowledge, skills, experience. They are found in the speed, depth and strength of mastery of methods and techniques of some activities and are internal mental regulatives that determine the possibility of their acquisition.

Ability test. Assessing instrument used to measure individual's abilities, mental or physical skills level (i.e. problem solving, manual dexterity, etc.).

Absenteeism. Referred to as the habitual failure of employees to report for work when they are scheduled to work.

Absenteeism policy. The policy about attendance requirements, scheduled and unscheduled time off, and measures for dealing with workplace absenteeism. Repeated absenteeism can lead to termination.
Scheduled time off. Excused absences from regular work hours scheduled in advance by an employee for such things as vacation, medical appointments, military service, jury duty, etc.
Unscheduled time off. Absence from work during regular work hours (e.g. sickness). Absences are generally accepted and sometimes compensated if their frequency and rationale fall within an organization's attendance policy.

Absolute ratings. Rating method where the rater assigns a specific value on a fixed scale to the behavior or performance of an individual instead of assigning ratings based on comparisons between other individuals.

Accidents. «Accident» normally refers to a chance event or consequence which, being unexpected, seems to lack an obvious cause. Investigations of industrial or organizational accidents commonly attribute cause either to machine failure, environmental factors, human error, or a combination of these.

А

Способности. Индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности. Способности не сводятся к имеющимся у индивида знаниям, умениям, навыкам. Они обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приёмами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регуляторами, обусловливающими возможность их приобретения.

Тест способностей. Инструмент оценки, используемый для измерения способностей человека, уровня умственных или двигательных навыков (т.е. решение задач, ловкость рук и т.д.).

Абсентеизм. Уклонение от работы, прогул, невыход на работу без уважительной причины.

Политика абсентеизма. Политика требований к присутствию на работе, намеченному и незапланированному времени отсутствия, и меры для предотвращения отсутствия на рабочем месте.
Намеченное заранее работником отсутствие во время плановых часов работы по уважительным причинам, таким как каникулы, медицинские показания, военная служба, гражданские обязанности, по болезни и т.д.
Незапланированное отсутствие. Неявка на работу в рабочее время (например, по болезни). Неявка допускается и иногда подлежит компенсации, если частота и обоснование отсутствия соответствуют правилам посещаемости организации.

Абсолютные оценки. Оценочный метод, при котором эксперт отмечает оценку на фиксированной шкале, отражающей поведение или действия индивида, вместо того, чтобы делать оценки, основанные на сравнениях между людьми.

Несчастные случаи. Понятие «несчастный случай» обычно относится к случайному событию или последствию, которое, будучи неожиданным, кажется, не имеет очевидной причины. Исследования несчастных случаев в промышленности или в организации обычно приписывают в качестве причины отказ техники, фактор окружающей среды, человеческий фактор или их комбинации.

Accreditation. The process of external quality review and certification by a recognized body that evaluates individuals, laboratories, colleges, universities and educational programs to assure they are performing the functions that they claim to be performing in a competent manner.

Achievement, need for. This denotes a motivational disposition toward performance improvement and achievement under challenging or competitive conditions.

Achievement test. Standardized testing instrument used to measure how much an individual has learned or what skills he or she has attained as a result of education, training or past experience.

Action learning. Learner-driven, continuous learning process where learning revolves around the need to find solutions to real problems.

Actions through which power is realized (by G.A. Murray): assist, lead, organize, supervise, influence, convince, persuade, induce, manage, control, subjugate, enthrall, subjugate, to set the fashion, to purchase imitators, criticize, restrict, discourage, prohibit, to judge; govern, rule, dictate the terms, establishe laws.

Active learning. The process of learning new knowledge, skills and behaviors through taking specific actions or performing specific tasks.

Active listening. The manner of listening that focuses exclusively on what the other person is saying and validates understanding of both the content of the message and the emotions underlying the message to ensure exact understanding.

Activities. The set of actions with a common goal and fulfilling social function, specifically human form of active relations to the world, its content is the desirability of changing (self-change) and transformation (development).

Аккредитация. Процесс внешнего определения качества и сертификации физических и юридических лиц (индивидов, лабораторий, колледжей, университетов и образовательных программ), состоящая в оценке и подтверждении того, что данные лица компетентно выполняют заявленные ими функции.

Потребность в достижении. Обозначает мотивационную расположенность к усовершенствованию и достижению исполнения работы в условиях вызова или конкуренции.

Тест достижений. Стандартизированный тест для измерения успешности обучения или того, какие навыки были достигнуты в результате полученного образования, обучения или прошлого опыта.

Обучение на практике. Непрерывный процесс обучения, при котором обучение происходит в результате потребности обучающегося найти решение реальных проблем.

Действия, посредством которых реализуется власть (по Г.А. Мюррею): помогать, вести, организовывать, руководить, влиять, убеждать, уговаривать, склонять, управлять, регулировать, подчинять; очаровывать, покорять, устанавливать моду, приобретать подражателей, критиковать, ограничивать, отговаривать, запрещать, судить; править, руководить, диктовать условия, устанавливать законы.

Активное обучение. Процесс приобретения новых знаний, навыков и совершенствования поведения посредством совершения конкретных действий или выполнения практических задач.

Активное слушание. Способ слушания, предполагающий сосредоточение на том, что говорит собеседник, что демонстрируется сопровождающими его эмоциями, мимикой, жестами, рефлексивными вопросами.

Деятельность. Совокупность действий, объединённых общей целью и выполняющих общественную функцию; специфически человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение (самоизменение) и преобразование (развитие).

Adaptation. The process of adaptation an employee to the organization, its various parties and technological, economic, social, organizational, managerial conditions.

Adaptability (non-adaptability). The characteristic of the tendency of conformity or discrepancy between goals and achieve results of human activity. Adaptability is expressed in coordination, and non-adaptability – in a mismatch of goals and outcomes.

Adaptive behavior. How people interact with others (social environment), characterized by reconciliation of interests, needs and expectations of the participants.

Administrative methods. Ways of implementing management actions on staff, based on power, discipline and penalties.

Administrative services only (ASO). The hiring of a firm to handle certain administrative tasks. The firm carries out the specialized functions that the employer cannot or does not want to do.

Adult learner. Individuals who are beyond postsecondary education age, are employed on a full- or part-time basis and are enrolled in a formal or informal educational program.

Advisory committee. The group or panel of specialists, assembled to identify and discuss specific issues and make recommendations with no decision-making authority.

Affiliation. Human desire to be with other people, close contact and interact with other people.

Affiliation, need for. This motive reflects a concern with establishing and maintaining affectively positive relationships with other people.

Адаптация (производственная). Процесс приспособления работника к различным сторонам производства и технологическим, экономическим, социальным, организационным, управленческим условиям.

Адаптивность (неадаптивность). Характеристика тенденции соответствия или несоответствия между целями и достигаемыми результатами активности человека. Адаптивность выражается в согласовании, а неадаптивность – в рассогласовании целей и результатов.

Адаптивное поведение. Взаимодействие человека с другими людьми (социальным окружением), характеризующееся согласованием интересов, требований и ожиданий его участников.

Административные методы. Способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на власти, дисциплине и взысканиях.

Схема обслуживания «только административные услуги». Наём фирмы, чтобы решить определённые административные задачи. Фирма выполняет специализированные функции, которые работодатель не может или не желает взять на себя (поиск работников определённой квалификации, бухгалтерские услуги, охрана).

Взрослый учащийся. Человек, возраст которого выше среднего для окончания образования, работающий в режиме полной или частичной занятости и проходящий обучение по образовательной программе.

Экспертная группа. Группа специалистов, созданная с целью идентификации и обсуждения специальных вопросов и внесения рекомендаций без полномочий принятия решений.

Аффилиация. Стремление человека быть в обществе других людей, тесно контактировать и взаимодействовать с окружающими людьми.

Потребность в аффилиации. Этот мотив отражает стремление в установлении и эмоциональной поддержке позитивных отношений с другими людьми.

Alternation ranking. Rating method used in job evaluation and performance evaluation whereby the rater (expert) is asked to select the best and worst employees from a listing of all employees and then rank them accordingly.

Alternative assessment. Nontraditional procedures and techniques used within the framework of instructional programs to evaluate a student's educational achievement.

Alternative dispute resolution. Voluntary procedure used to resolve disputes or conflicts between individuals, groups or labor-management. This procedure utilizes the services of a neutral third party to facilitate discussion and assist the parties in reaching an agreement which is binding.

Alternative staff. Freelance, temporary staff.

Alternative worksite. Any location other than the employer's physical worksite where employees are allowed to perform their jobs.

Analysis of documents. Research method, widely used in personnel work. The main content of this method is a collection of written material about the object under study (the phenomenon) and their analysis (content analysis) through specially designed instructional techniques.

Anti-nepotism policy. Employer's policy that restricts the employment of two or more family members at the same time.

Applicant. The person who seeks work at the certain employers' facilities who meets certain prescribed standards, as defined by the employer.

Applicant files. Application forms/resumes and other relevant items maintained by an employer and used during the selection process.

Альтернативное ранжирование. Метод оценки, используемый в оценке работы и результатов деятельности и при котором оценщика (эксперта) просят выбрать наилучших и наихудших работников из общего списка работающих, а затем соответственно оценить остальных.

Альтернативная оценка. Нетрадиционные процедуры и методы, используемые в рамках инструкционных программ для оценки образовательных достижений обучающегося.

Альтернативное урегулирование споров. Добровольная процедура, используемая для разрешения споров или конфликтов между людьми, группами или управленцами. В данной процедуре используются услуги нейтральной третьей стороны для облегчения обсуждения и помощи сторонам в достижении соглашения, которое является обязательным.

Альтернативный персонал. Внештатные, временные сотрудники.

Альтернативное рабочее место. Любое место, кроме того, где физически находится работодатель, где работникам разрешено выполнить их работу.

Изучение документов. Метод исследования, широко распространённый в кадровой работе. Основным содержанием метода изучения документов является сбор письменных материалов об изучаемом объекте (явлении) и их анализ (контент-анализ) посредством специально разработанных методических приёмов.

Политика антиродственных отношений. Политика работодателя, которая ограничивает занятость двух или более членов семьи в организации в одно и то же время.

Соискатель (претендент). Лицо, которое ищет работу на условиях, определённых работодателем, и отвечает определённым предписанным стандартам, которые установлены работодателем.

Документы соискателя. Формы заявлений, резюме и другие соответствующие документы, утверждённые работодателем и используемые во время отбора.

Applicant flow log. Chronological listing that records each applicant who applies for employment or promotion. Data includes applicant's name, race, national origin, gender, referral source, date of application, job title applied for and disposition.

Applicant pool. The sum total of all individuals who have applied for a position either by submitting a resume or application for employment which the employer uses to select candidates for employment.

Applicant tracking. Any paper or computerized system that tracks the organization's data such as resumes/applications and internal job posting information.

Appointment. Decision, decree, order of enrollment anyone to post, job.

Apprenticeship (on-the-job training). The system used to train a person in recognized trade or craft in accordance with specific standards. The apprenticed individual obtains his or her skills by performing the related duties for a specified period of time under the tutelage of experienced craft or tradesman, utilizing demonstration and actual performance of job tasks to be accomplished.

Aptitude. This term means readiness to learn. It is the capacity to acquire skill – potential for talent. Aptitudes predict subsequent performance and can be used to forecast achievement in a new situation. Aptitudes reflect the cumulative experience of daily living under unknown conditions, the experience shapes willingness (unwillingness) to implement activities.

Aptitude testing. Standardized testing instrument used during the selection process that is intended to measure and predict an individual's abilities.

Arbitration. Alternative dispute resolution method that uses a neutral third party (i.e. arbitrator) to resolve individual, group or labor-management conflicts and issue a binding decision.

Регистрация текущих данных о соискателе. Хронологически упорядоченный список, содержащий записи о каждом соискателе, претендующем на получение работы или продвижение по службе. Данные включают имя претендента, пол, источник информации о вакансии, дату заявления, название вакансии и её расположение в структуре организации.

Список кандидатов. Совокупность всех лиц, претендующих на должность и представивших или резюме, или заявление о приёме на работу, которое рассматривается работодателем при отборе кандидатов на работу.

База данных о претенденте. Любое письменное свидетельство или компьютерная система, которая содержит данные организации о соискателе, такие как резюме, заявления и внутреннюю информацию, размещаемую о работе.

Назначение. Решение, приказ, распоряжение о зачислении кого-либо на должность, работу.

Обучение на рабочем месте. Система обучения профессии или ремеслу в соответствии с определёнными стандартами. Учащийся приобретает необходимые навыки, выполняя соответствующие обязанности в течение установленного периода времени под опекой опытного мастера или профессионала с использованием демонстрации.

Склонность. Этот термин означает готовность учиться, приобрести умение, выполнять действие. Склонности могут использоваться, чтобы предсказать последующее выполнение работы и достижения в новой ситуации. Склонности часто основаны на опыте: имеющийся опыт формирует готовность (неготовность) к выполнению деятельности.

Тестирование способностей. Используемый в процессе профотбора стандартизированный тест, который предназначен для измерения и предположения о способностях человека.

Арбитраж. Альтернативный метод урегулирования споров, в котором используется нейтральная третья сторона (арбитр) для разрешения индивидуальных, групповых или трудовых управленческих конфликтов с целью выработки решения, обязательного для всех.

Archetypes of chiefs. Leaders who have the characteristics to perform some managerial role. There are four main archetypes: the leader, administrator, planner, enterpreneur.

Aspects of personnel management. The most important aspects are the technical, technological, information, personnel, documentation, regulatory and methodological, organizational and economic, legal, socio-psychological, and pedagogical aspects.

Assessment. This practice in the field of Organizational behavior generally involves judgments (often, the judgments of experts) being made about someone's personal and professional qualities. When the assessment is made against a standard or criterion, the assessment is criterion referenced. When people are compared with each other the assessment is norm-referenced.

Assessment Centre. The form (method) evaluating the staff, is standardized multidimensional assessment of the staff, based on the use of complementary techniques, focused on the actual working behavior of the estimated staff and record features of the requirements of the officers positions.

Attitude. It is usually defined as propensity to react in the favorable or adverse image on a certain object, the person, institute or event; it is the specific line of action, which person realizes or wants to realize in a concrete situation.

Attitude survey. The tool used to solicit and assess employee opinions, feelings, perceptions and expectations regarding a variety of managerial and organizational issues.

Authoritarian leadership style. The style of management, based on the authority of the head.

Authoritarian personality. This term denotes a personality syndrome characterized by rigidity of thinking, deep suspicion of outgroups, an aggressively domineering and harshly critical attitude toward those in a subordinate position, an excessively submissive attitude toward those in positions of authority and a generally conservative or «old-fashioned» outlook on life.

Архетипы руководителей. Руководители, имеющие характеристики для выполнения той или иной управленческой роли. Различают четыре главных архетипа: лидер, администратор, планировщик, предприниматель.

Аспекты управления персоналом. Технико-технологический, информационный, кадровый, документационный, нормативно-методический, организационно-экономический, правовой, социально-психологический, педагогический.

Оценка. Суждения (чаще всего, суждения экспертов), сделанные о чьих-то личных и профессиональных качествах. Если оценка сделана по стандарту или критерию, то оценка критериальная. Когда людей сравнивают друг с другом, то оценка нормативная.

Ассессмент-центр. Форма (метод) оценки персонала, представляющая собой стандартизированную многоаспектную оценку персонала, основанную на использовании взаимодополняющих методик, ориентированную на реальное служебное поведение оцениваемых сотрудников и учёт особенностей требований должностных позиций.

Аттитюд. Обычно определяется, как склонность реагировать благоприятным или неблагоприятным образом на некий объект, лицо, социальный институт или событие; это специфический образ действий, который человек реализует или хочет реализовать в конкретной ситуации.

Обзор аттитюдов. Инструмент, используемый для опроса и оценки мнений, чувств, восприятия и ожиданий работника относительно разнообразных руководящих и организационных проблем.

Авторитарный стиль руководства. Стиль управленческой деятельности, основывающийся на авторитете (власти) руководителя.

Авторитарная личность. Этот термин обозначает личностный синдром, характеризуемый ригидностью мышления, глубокой подозрительностью к «чужим» группам, агрессивно-властным и резко критическим отношением к зависимым и подчинённым лицам, чрезмерно покорном отношении к вышестоящим лицам, и, в целом, консервативными взглядами на жизнь.

Authority. The right to exercise the power. This is one of the specific kinds of power. Provided by an individual or group because of their position or role (always legitimate) to protect the interests of organization (as seen by senior management).

Autonomous work groups. These are groups of employees with overlapping skills who collectively perform a relatively whole task (e.g., manufacturing a complete product), whilst exercising a high level of discretion over the conduct of work. Sometimes called «self-regulating», «self-managing», «semi-autonomous», or «internally led» work groups.

Autonomy. This concept, in work settings, means the degree to which an individual is free to decide how to accomplish a task, or goals of a job. Considered a basic human need, it is also a motivational characteristic of jobs. Employees who perceive themselves as choosing to perform an activity, as opposed to being directed to do so, are intrinsically motivated and accept more personal responsibility for the consequences of their work.

Autorotation training. The method of formal nomenclature passage of key positions, the leaders of various levels of government to accelerate its service and professional growth. Thus there is a return to his former organization or governing body, but a higher position.

B

Backstage personnel selection. The method of recruitment through backroom deals, scams, bypassing the established procedure for the appointment of officials in the government and various organizations; hidden from the public and committed group of interested influential persons for the purpose of the right people for the offices.

Bankruptcy. Federal law that allows individuals and businesses that are experiencing extreme financial duress and are unable to meet their financial obligations to eliminate or restructure their debts.

Полномочие. Право применять власть. Это один из специфических видов власти. Полномочие предоставляется отдельному человеку или группе в силу их положения или роли (всегда легитимно, т.е. документально (официально) подтверждено) для защиты интересов организации (в понимании высшего руководства).

Автономные рабочие группы (проектные команды). Это группы работников с пересекающимися навыками, которые все вместе выполняют относительно целостное задание (например, производя готовый продукт), осуществляя высокий уровень разделения труда при выполнении работы. Их могут называть «автономные», «самоуправляемые», «полуавтономные» или «внутренне ведомые» рабочие группы.

Автономия. Данное понятие в рабочих условиях означает степень, в которой человек свободен решать, как выполнить задание или достигнуть целей работы. Рассматривается как базовая потребность человека, это также и мотивационная характеристика трудовой деятельности. Работники, которые воспринимают себя как стремящиеся выполнять деятельность, в противоположность действующим по предписанию, внутренне мотивированы и принимают большую личную ответственность за последствия своей работы.

Авторотация кадров. Метод формально-номенклатурного прохождения ключевых должностей руководителями различных уровней управления для ускорения своего служебно-профессионального роста. При этом происходит возвращение в прежнюю организацию или орган управления, но на более высокую должность.

В

Кулуарный подбор кадров. Метод подбора кадров с помощью закулисных сделок, махинаций в обход установленного порядка назначения должностных лиц в госаппарате и различных организациях; скрыт от общественности и совершается группой заинтересованных влиятельных лиц с целью проведения нужных людей на соответствующие должности.

Закон о банкротстве. Федеральный закон, который позволяет людям или фирмам, испытывающим чрезвычайные финансовые трудности и неспособным выполнить свои финансовые обязательства, списать или реструктурировать свои долги.

Behavior. Inherent in living things purpose-oriented interact with the environment, mediated by their external (motor) and internal (mental) activity. Described in terms of activities, actions, operations, actions, dialogue, movement, reaction, etc.

Behavior modification. This is the systematic application of scientific principles of learning to change behavior on a person-by-person or case-by-case basis. Individuals may seek the services of a qualified behavior modifier to change behaviors they personally consider dysfunctional and beyond their own ability to control without professional assistance.

Behavioral-based interview. Interview technique that focuses on a candidate's past experiences, behaviors, knowledge, skills and abilities by asking the candidate to provide specific examples of when he or she has demonstrated certain behaviors or skills as a means of predicting future behavior and performance.

Behavioral competence. The behavior of the employee which is the subject of measurement and appraisal in terms of whether or not the behaviors shown by an employee are those identified by job analysis/competency profiling as those contributing to team and/or organizational success.

Behavioral risk management. The process of analyzing and identifying workplace behavioral issues and implementing programs, policies or services most suitable for correcting or eliminating various employee behavioral problems.

Behaviorally anchored rating scale (BARS). The appraisal that requires raters to list important dimensions of a particular job and collect information regarding the critical behaviors that distinguish between successful and unsuccessful performance. These critical behaviors are then categorized and appointed a numerical value used as the basis for rating performance.

Benchmarking. The method of evaluation and monitoring activities, including evaluating the effectiveness of the management staff. Benchmarking is aimed to identifying possible ways of improving the organization of its own methods, technologies, standards when compared with the practice of staffing services of other organizations (direct competitors), which show the highest efficiency, learning their methods of work and implementation of the best practices in its own terms.

Поведение. Присущее живым существам целеориентированное взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью. Описывается через деятельность, действия, операции, поступки, общение, движения, реакции и т.п.

Модификация поведения. Это систематическое применение научных принципов обучения с целью изменить межличностное или ролевое поведение. Люди могут воспользоваться услугами компетентного специалиста, чтобы изменить поведение, которое они считают неэффективным, и не могут контролировать самостоятельно без профессиональной поддержки.

Интервью с анализом поведения человека. Техника интервью, концентрирующаяся на прошлом опыте кандидата, его поведении, знаниях, навыках и способностях. Требует от кандидата приведения примеров того, когда он или она продемонстрировали определённые стили поведения или навыки. Позволяет предполагать будущее поведение кандидата и эффективность его работы.

Поведенческая компетентность. Поведение работника, которое является предметом измерения и оценки с точки зрения того, идентифицируется ли его поведение при анализе работы / на профиле компетентности в качестве поведения, которое способствует объединению в команду и/или организационному успеху.

Управление поведенческими рисками. Процесс анализа и выявления поведенческих проблем на рабочем месте и внедрение программ, политики или служб, наиболее подходящих для корректировки этих проблем или их решения.

Шкала оценивания, определённая поведением. Оценивание, требующее от оценщика (эксперта) перечисления важных особенностей определённой работы и сбора информации о критическом поведении, разграничивающим успешную и неудачную работу. Этому критическому поведению затем присваиваются категория и численное значение, использующиеся как основа для определения служебного рейтинга.

Бенчмаркинг. Метод оценки и контроля деятельности, в том числе оценки эффективности деятельности по управлению персоналом. Метод направлен на выявление организацией возможных способов совершенствования её собственных методов, технологий, стандартов при сравнении с практикой работы кадровых служб других организаций (прямых конкурентов), которые показывают наивысшую эффективность, обучение их методам работы и реализации передовых методов в собственных условиях.

Benchmarks. The standards used as a basis for comparison or measurement.

Best practices. Defined in a variety of ways, but typically refers to the practices of an organization that enables them to achieve superior organizational performance results.

Bias. Any systematic deviation of an estimate given by a statistical method from the true value the estimate is meant to represent is called bias. Bias can take many forms.

Bidding. The practice of posting all job openings internally so that current employees may be allowed the opportunity to apply for vacant positions prior to the employer seeking qualified candidates through other external recruitment measures.

«Big five» model. Theory according to which there are five generic parameters of personality, giving answers to basic questions: What is more oriented towards people: on their own inner world or outer world? Benevolent it or not? Conscious or reckless? Emotionally stable or unstable? Intelligent or not?

Biodata. There are many selection situations where the ratio of candidates to posts available is so high that many have to be screened out on the basis of biographical data contained in the application form. Biodata offers an alternative method of dealing with biographical data which is both economical in time and objective in terms of the method used to evaluate the information.

Blended workforce. It is comprised of permanent full-time, part-time, temporary employees and independent contractors.

Blind ad. Job advertisement placed in a newspaper, trade journal/publication, magazine or Internet job board that contains no identifying information about the employer placing the ad.

Bonus plan. Incentive pay plan which awards employees compensation, in addition to their base salary, for achieving individual or group performance and productivity goals.

Отметки уровня. Стандарты, используемые в качестве основы для сравнения или измерения.

Лучшие методы. Имеют множество определений, но, как правило, обозначают методы, которые позволяют организации достигать превосходных результатов.

Отклонение. Любое систематическое отклонение оценки, полученной статистическим методом, от истинного её значения. Отклонение может принимать множество различных форм.

Предложение. Практика внутреннего объявления всех открытых вакансий, чтобы имеющиеся работники имели возможность участвовать в конкурсе до того, как работодатель начнёт искать квалифицированных кандидатов вне организации.

Модель «Большая пятерка». Теория, согласно которой существуют пять универсальных параметров личности, дающих ответы на основные вопросы: На что в большей степени ориентирован человек: на свой собственный внутренний мир или мир внешний? Доброжелателен он или нет? Сознательный или безответственный? Эмоционально устойчив или неустойчив? Умен или не очень?

Биографические сведения. Во многих ситуациях профотбора конкурс кандидатов на доступные должности столь велик, что многие могут быть отобраны лишь на основе фактов биографии кандидата, содержащихся в анкете. Биографические сведения – альтернативный метод работы с фактами биографии, который экономит время и объективен с точки зрения метода, используемого для оценки информации.

Смешанная рабочая сила. Состоит из работников с полной и частичной занятостью, временных работников и независимых подрядчиков.

Анонимная реклама. Объявление о работе в газете, журнале, интернете без указания реквизитов работодателя, разместившего объявление.

Положение о премировании. Документ, обеспечивающий вознаграждение работников в дополнение к их тарифной ставке, для того чтобы повысить трудовую мотивацию сотрудника или коллектива.

Bounded rationality. Classical economic theories of management assume that decision makers make choices in completely rational ways, selecting the best alternative to achieve optimal outcomes. They assume a complete set of alternative solutions is readily available to the decision maker, who has full knowledge of the consequences of each. The choice is arrived at after a thorough evaluation of each alternative against explicit criteria.

Boundedly rational decision. Satisfactory solution, «enough» right in the conditions and under the circumstances.
Features limited rational decision:
– compliance with the values of the participants of decision making and execution;
– determined by the dynamics of the present situation, where a decision must be taken quickly under time pressure;
– decision-making process is minimized, or drop some of the steps occur unnoticed;
– can be beneficial to individuals and beneficial or disadvantageous to an organization.

Brainstorming. The brainstorming technique is an informal technique or tool for group decision making. Group participants informally generate as many ideas, regardless of their apparent practicality or even relevance, as possible, without evaluation by others.

Branding. The process of identifying and differentiating an organization's products, processes or services from another organization by giving it a name, phrase or other mark.

Buddy system. The form of employee orientation whereby a newly hired employee is assigned to another employee (typically within the same department) who shows the new employee the ropes, introduces him or her to coworkers, gives personal assistance and answers questions on an as-needed basis.

Budget. Numerical summary of organization's available resources and how those resources are to be allocated based on anticipated future expenditures for various items, such as equipment, training and development programs, benefits, implementing new processes or services, etc.

Ограниченная рациональность (при принятии решения). Классические экономические теории управления предполагают, что человек (руководитель) стремится принимать абсолютно рациональные решения для достижения оптимальных результатов. Предполагается, что человек владеет несколькими путями решения проблемы и выбирает наиболее оптимальный, обладая полным знанием последствий каждого решения. Выбор достигается после тщательной оценки каждой альтернативы с помощью ясных критериев.

Ограниченно рациональное решение. Удовлетворительное решение, «достаточно» правильное в данных условиях и при данных обстоятельствах.
Особенности ограниченно рационального решения:
– соответствие с ценностями участников принятия и исполнения решения;
– определяется динамикой современной обстановки, когда решение приходится принимать быстро, в условиях дефицита времени;
– процесс принятия решений сводится к минимуму, или отказ от ряда шагов происходит незаметно;
– может быть выгодным для отдельных лиц и выгодно или невыгодно организации.

Мозговой штурм. Групповой метод решения сложных проблем или инструмент для принятия группового решения. Участники группы неформально генерируют как можно больше идей, не заботясь об их очевидности или уместности, без их оценки другими.

Брендинг. Процесс идентификации и дифференциации продуктов, процессов и услуг одной организации от другой посредством присвоения им названия или другой отметки.

Наставничество. Форма обучения нового работника, при которой новичка прикрепляют к другому работнику (как правило в пределах того же самого отдела), который вводит нового работника в курс дела, представляет его сотрудникам, обеспечивает личную помощь и отвечает на его вопросы.

Бюджет. Численная сумма имеющихся ресурсов в организации ресурсов и описание того, как эти ресурсы должны быть использованы в будущем, например, при расходах на оборудование, обучение и программы развития, льготы, внедрение новых процессов или служб.

Bureaucracy. This widely used concept has a variety of meanings, some positive, some less so. The sociologist M.Weber thought bureaucracy synonymous with rational organization: bureaucracies embodied the ideals of rational–legal authority such that all but policy decisions are based on rules.

Burnout. The definition of the concept was implicit in the three factors: emotional exhaustion; depersonalization of feelings toward clients; and reduced personal accomplishment in helping clients. Burnout was originally conceived to be the result of job stress, particularly arising from caring for other people. Questions were soon raised as to whether burnout was different from job stress. More recently, it has been asked how it differs from depression and negative affectivity, as empirical studies have shown that the emotional exhaustion scale correlates moderately strongly with these constructs.

Business appraisal of a personnel. Focused process of establishing the respective abilities, motivations and other qualitative characteristics of personnel to the requirements of the position or workplace.

Business game. This set of exercise is simulating work situations.

Business plan. The document that provides relevant information about a company by outlining items such as the company's business description, market or industry, management, competitors, future prospects and growth potential, etc.

Business processes modeling. Activities to establish the model of an organization, including a description of not only the business processes (according with ISO standards, it is primarily the product realization processes: processes associated with customers, design and development, procurement, production and maintenance), but (according with the process approach) an indication of links between them that allows you to analyze and evaluate the ongoing activities of the company in relation to the requirements for its operations, management, efficiency, outcomes and customers' satisfaction.

Бюрократия. Эта широко используемая концепция имеет множество значений. Социолог М. Вебер рассматривал бюрократию как синоним рациональной организации: принципы бюрократии объединили идеалы рациональной и легальной власти так, что всё, кроме политических решений, основано на правилах.

Профессиональное выгорание. Определение данного понятия касается трёх факторов: эмоционального истощения; равнодушного отношения к клиентам; снижения потребности в личных достижениях. Изначально считалось, что выгорание является результатом постоянного стресса на работе, особенно в связи с заботой о людях. Затем возник вопрос, отличается ли выгорание от стресса на работе. Позже было установлено, что выгорание тесно связано с депрессией и негативными эмоциями, поскольку эмпирические исследования показали, что эмоциональное истощение коррелирует с указанными факторами.

Деловая оценка персонала. Целенаправленный процесс установления соответствия способностей, мотивации и других качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.

Деловая игра. Совокупность упражнений, моделирующая рабочие ситуации.

Бизнес-план. Документ, который содержит основную информацию о компании, обрисовывая в общих чертах такие положения, как описание деятельности компании, рынка или промышленности, менеджмента, деятельности конкурентов, будущих перспектив и способности к росту и т.д.

Моделирование бизнес-процессов. Деятельность по формированию модели организации, включающей описание не только бизнес-процессов (по стандартам ИСО, это, прежде всего, процессы жизненного цикла продукции: процессы, связанные с потребителями; проектирование и разработка; закупки; производство и обслуживание), но и (в соответствии с процессным подходом) указание связей между ними, что позволяет анализировать и оценивать текущую деятельность предприятия по отношению к требованиям, предъявляемым к его функционированию, управлению, эффективности, конечным результатам деятельности и степени удовлетворенности клиента.

C

Cafeteria plan. The plan in which an employer offers employees a variety of different benefits (for example, no more than three). The employee is able to choose which benefits would fit their individual needs.

Career. The result of conscious attitudes and human behavior in work related to official or professional growth, progressive advancement of personality in any sphere of activity, changes in skills, abilities, qualifying opportunities and remuneration-related activities, progress on the selected way activity, achieving fame, glory, and enrichment.

Career anchor (by E. Schein). It is an individual's occupational self-concept, composed of his or her self-perceived talents and abilities, motives and needs, and attitudes and values. Individuals discover their career anchors over time through personal work experiences in real-life settings.

Career centre. Service (subunit) set up within an organization to be used for the purpose of providing outplacement counseling and job placement services to displaced workers.

Career counseling. Guiding individuals through the career planning and career decision-making process by helping them to make informed decisions regarding educational and occupational choices, as well as providing resources needed to further developing job search and placement skills.

Career development. The process by which individuals establish their current and future career objectives and assess their existing skills, knowledge or experience levels and implement an appropriate course of action to attain their desired career objectives.

Career ladder (line of progression). The progression of jobs in an organization's specific occupational fields ranked from highest to lowest based on level of responsibility and pay.

С

Принцип кафетерия. Принцип предоставления различных льгот, при котором работодатель предлагает работникам выбрать определённое количество (например, не больше трёх) льгот, которые соответствуют его личным потребностям.

Карьера. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом; поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности; изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения; прогресс в выбранной области деятельности, достижение известности, славы, обогащения.

Якорь карьеры (по Э. Шейну). Это личностная профессиональная Я-концепция человека, составленная из его самовоспринимаемых талантов и способностей, мотивов и потребностей, аттитюдов и ценностей. Люди открывают свои якоря в течение долгого времени через личный опыт работы в реальных условиях.

Центр профориентации. Служба (подразделение), созданная в пределах организации с целью обеспечения помощи в трудоустройстве и оказания услуг перемещаемым работникам при определении на должность.

Консультация по карьере. Консультирование работников посредством планирования и процесса принятия решений, касающихся их карьеры, для помощи в принятии обоснованных решений относительно образовательного и профессионального выбора, а также обеспечения ресурсами, необходимыми для дальнейшего развития навыков поиска работы и деловых качеств.

Карьерный рост (развитие карьеры). Процесс, посредством которого люди устанавливают свои текущие и будущие карьерные цели, оценивают имеющиеся навыки, знания или опыт и вырабатывают соответствующий план действий для достижения желаемых карьерных целей.

Карьерная лестница. Основанная на уровне ответственности и оплате иерархия рабочих мест в определённых профессиональных областях организации, от самого низкого уровня до самого высокого.

Career mobility. The propensity to make several career changes during an individual's lifetime instead of committing to a long-term career within a specific occupational field.

Career path. The progression of jobs in an organization's specific occupational fields ranked from lowest to highest in the hierarchal structure.

Career planning. The process of establishing career objectives and determining appropriate educational and developmental programs to further develop the skills required to achieve short- or long-term career objectives.

Career vectors. Options for the design and career development. Vertical vector – rise to a higher level of structural hierarchy. Horizontal vector – to move in other functional areas of activity, extension or complication of the tasks within the occupied level in the hierarchy of the organization. Parallel vector – work in several organizations at the same time to meet the needs of the highest order. Centripetal vector – the movement to the nucleus, the leadership of the organization, access to informal sources of information confidential treatment, implementation of some important management commitments.

Careergramme. Graphic description of what should happen or is happening to people at different stages of career.

Case studies (case-study). Specific situation, for which each of the employees after a certain time to study it, must offer a certain number of behaviors.

Centre for evaluation of staff. Specialized organization or the unit of management personnel service performing the selection or evaluation of the staff, which generally involves the evaluation (appraisal) of the staff (Assessment Centre) and identify the strengths and weaknesses of the staff (Development centre).

Centre for staff development (Development centre). Unit of personnel management service, which aims to increase the efficiency of process of employees' development through the identification of their strengths and weaknesses.

Карьерная подвижность. Склонность к нескольким изменениям в карьере в течение жизни вместо долгосрочной карьеры в определённой профессиональной области.

Карьерный путь. Продвижение по работе в определённых профессиональных областях организации от самого низкого до самого высокого уровня в иерархической структуре.

Планирование карьеры. Процесс установления карьерных целей и определения соответствующих образовательных и развивающих программ для дальнейшего развития навыков, необходимых для достижения кратковременных или долгосрочных карьерных целей.

Векторы развития карьеры. Варианты построения и развития карьеры. Вертикальной вектор – подъём на более высокую ступень структурной иерархии. Горизонтальной вектор – перемещение в другую функциональную область деятельности, расширение или усложнение задач в рамках занимаемого уровня в иерархии организации. Параллельный вектор – работа в нескольких организациях одновременно для удовлетворения потребностей высшего порядка. Центростремительной вектор – движение к ядру, руководству организации, получение доступа к неформальным источникам информации; доверительные обращения, выполнение отдельных важных поручений руководства.

Карьерограмма. Графическое изображение того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры.

Анализ конкретных ситуаций (кейс-стади). Конкретная ситуация, для которой каждый из работников после истечения определённого времени на её изучение, должен предложить определённое количество вариантов поведения.

Центр оценки персонала. Специализированная организация или подразделение службы управления персоналом, выполняющие отбор или деловую оценку персонала, обычно включающая в себя оценку (аттестацию) сотрудников (Ассессмент-центр) и выявление сильных и слабых сторон сотрудников (Центр развития).

Центр развития персонала (Development centre). Подразделение службы управления персоналом, целью которой является повышение эффективности процесса развития работников через выявление их сильных и слабых сторон.

CEO (the chief executive officer). CEO is the executive who has overall responsibility for the conduct and performance of an entire organization, not just a subunit; senior executive officer of a company.

Change in personnel. Necessary measure in quantitative or qualitative mismatch availability of personnel and the need for it, realized in the form: hiring of personnel, dismissal of staff and/or staff development.

Change management. The deliberate effort of an organization to anticipate change and to manage its introduction, implementation, and consequences.

Change techniques. Specific methods used to change organizations are often referred to. The majority of the companies feels firm requirement for selection of toolkit which will allow to project necessary changes in the organization. Depending on the type of change various methods are used, so a number of methods for changing the organizational culture include: changes in management style, re-roles, change in a focus of inhouse training. In an ideal, such tool (a method, techniques, way) should correspond to following requirements: to form the purposes of system of business; to model interactions between functional components; to reveal and display all interrelations of type «reason-consequence-reason»; to model and test efficiency of offered «decisions-injections»; to identify obstacles to an embodiment of decisions; to define ways of overcoming of obstacles; to create conditions for cooperation in the course of carrying out of changes; to reduce or eliminate resistance of employees to changes; to represent decisions in a format which is a communication medium.

Character. The structure of stable, relatively permanent mental properties that determine the particular attitudes and behaviors of the individual, for example, the relationship of self, to surrounding people, activities and results.

Characteristic. Systematic oral or written summary of the most important distinguishing properties and qualities of the person or group; and usually include a statement of attitude to work and forms of communication.

Генеральный директор (директор-распорядитель). Руководитель, у которого есть общая ответственность за поведение и результаты всей организации, а не только отдельного подразделения; старший по должности исполнительный сотрудник компании.

Изменение персонала. Необходимая мера при количественном или качественном несовпадении наличия персонала и потребности в нём, реализуемая в виде привлечения персонала, высвобождения персонала и/или развития персонала.

Управление изменениями. Преднамеренное усилие организации при ожидании изменений и по управлению их введением, выполнением и последствиями.

Методы изменения. Определённые методы, часто используемые для изменения организации. Большинство компаний испытывает твёрдую потребность в подборе инструментария, который позволит проектировать необходимые изменения в организации. В зависимости от типа изменений используются различные методы, так, к числу методов изменения организационной культуры можно отнести: изменение стиля управления; перепрофилирование ролей; изменение направленности внутрифирменного обучения. В идеале, такой инструмент (метод, техника, способ) должен соответствовать следующим требованиям: формировать цели системы бизнеса; моделировать взаимодействия между функциональными компонентами; выявлять и отображать все взаимосвязи типа «причина-следствие-причина»; моделировать и тестировать эффективность предложенных «решений-инъекций»; идентифицировать препятствия к воплощению решений; определять пути преодоления препятствий; создавать условия для сотрудничества в процессе проведения изменений; снижать или устранять сопротивление сотрудников изменениям; представлять решения в формате, который есть средство коммуникации.

Характер. Структура стойких, сравнительно постоянных психических свойств, определяющих особенности отношений личности, например, отношений к самому себе, к окружающим людям, деятельности и её результатам.

Характеристика. Систематизированное устное или письменное изложение наиболее важных, отличительных свойств и качеств личности или коллектива; обычно включает изложение отношения к труду и формам общения.

Chiefs. Workers who perform management functions (administration), such as planning, organizing, coordinating, promoting, control.

Civil contract (contract offer, work contract), resembling employment contracts. This is the agreement between two or more persons, aimed at the creation, modification or termination of civil rights and obligations. Certain types of civil law relations are similar in appearance to an employment relationship. These are relationship arising from the work contract, paid services, commissions, etc.

Classical theory of management. This set of views of the early stage of the development of management, when realized the first attempts to formalize the principles that could be recommended to the increasing class of professional managers. The classical theory of management defined a rationality and an order (disposal, indication) in work through what is called the «one best way», the most logical division of a workforce, the corresponding structure in order to link the actions, divided in this way (in a variety of activities and levels of management), to determine the correct interval of a control to direct the activity and the corresponding distribution of responsibilities between the competent authorities. Specialized, subdivided labor, proper management, coordination, and effective planning would insure effectiveness of the worker and enterprise as a whole.

Coaching. One-to-one process between a manager and subordinate, a consultant and chief, whereby the former will «train» the latter.

Codes of conduct (corporative codes of conduct). It is a formal document that communicates the organizations standards of behavior. The most frequently stated code purpose is the encouragement of ethical conduct in the organization. To accomplish this purpose, codes take a variety of forms ranging from short statements of values (sometimes called credos) to lengthier specifications of rules and regulations in such areas as conflicts of interest and customer/supplier relations.

Руководители. Работники, выполняющие функции управления (администрирования): например, планирование, организацию, координацию, стимулирование, контроль.

Гражданско-правовой договор (договор оферты, договор подряда), имеющий сходство с трудовыми договорами. Это соглашение двух или более лиц, направленное на возникновение, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей. Некоторые виды гражданско-правовых отношений имеют внешнее сходство с трудовыми отношениями. Это отношения, возникающие при договорах подряда, возмездного оказания услуг, поручения и др.

Классическая теория управления. Это совокупность взглядов раннего этапа развития управления, когда осуществились первые попытки для формализации принципов, которые могли бы быть рекомендованы увеличивающемуся классу профессиональных менеджеров. Классическая теория определила рациональность и приказ (распоряжение, указание) в работе через то, что называется «единственным наилучшим путём», наиболее логичным разделением рабочей силы, соответствующей структурой, для того, чтобы связать действия, разделённые таким образом (в условиях разнообразия действий и уровней управления), определить правильный промежуток контроля для направления активности и соответствующее распределение ответственности между уполномоченными органами. Специализированная, подразделённая работа, надлежащее руководство, координация и эффективное планирование могли бы обеспечить эффективность деятельности работника, так и предприятия в целом.

Коучинг. Процесс взаимодействия «один на один» между менеджером и подчинённым, консультантом и руководителем, посредством которого первый «обучает» второго.

Нормы поведения (корпоративные нормы поведения). Это формальный документ, который передаёт организационные стандарты поведения. Наиболее часто формулируемая цель норм – поддержка этического поведения в организации. Чтобы достигнуть этой цели, нормы принимают множество форм, от кратких утверждений ценностей (иногда называется кредо) до более длинных требований правил и норм в таких областях, как конфликты интересов и отношения клиента/поставщика.

Coefficient of individual contribution. This coefficient evaluating the individual contribution made by the employee in achieved over a period of collective results on the basis of comparing the achievements and shortcomings in the work concerning the normative values of good work coefficient being equal to 1.

Coercion. The threat of an initiator control capabilities in order to achieve the desired behavior from the recipient (denial of benefits, changes in living or work conditions).

Cognitive dissonance. This is an element of attitude theory, which arises when there is an inconsistency among an individual's attitudes, behaviors, and/or values. Individual state, characterized by the collision in his mind the contradictory knowledge, beliefs, behaviors with respect to some object or phenomenon, in which the existence of one element implies the negation of another, and the resulting mismatch feeling of psychological discomfort.

Collective. Highly developed group, characterized by the presence of common activities, shared tools and industrial relations, connectivity at work, time, rigidly fixed to the structure, the general will, epitomized by the head, common goals, ideas, and common moral standards, family relationships.

Collective decision-making. Panel discussion of the problem encountered, as a result of which the group takes a certain solution, which consists of four main phases: fact finding, its evaluation, find solutions and make a decision.

Companies hiring workers. Intermediary organizations operating orders of organizations in need of professionals of specific skills and profile. For a fee, these companies shall seek the necessary experts and offer candidates the organization requesting the expert.

Compensation. Pay structures within an organization. It can be linked to employee appraisal. Compensation is effectively managed if performance is measured adequately.

Competence. Match the level of knowledge, skills and other qualities that are owned by the employee, the requirements of his position.

КТВ (коэффициент трудового вклада) или КТУ (коэффициент трудового участия). Коэффициент, оценивающий индивидуальный вклад работника в достигнутые за определённый период результаты коллектива на основе соизмерения достижений и упущений в работе относительно нормативного значения коэффициента качественной работы, равного единице.

Принуждение. Угроза применения инициатором контролирующих возможностей для того, чтобы добиться от адресата требуемого поведения (лишение льгот, изменение условий жизни или работы).

Когнитивный диссонанс. Это элемент теории аттитюдов, возникает при наличии несогласованности среди аттитюдов индивида, видов поведения и/или ценностей. Состояние индивида, характеризующееся столкновением в его сознании противоречивых знаний, убеждений, поведенческих установок относительно некоторого объекта или явления, при котором из существования одного элемента вытекает отрицание другого, и связанное с этим несоответствием ощущение психологического дискомфорта.

Коллектив. Высокоразвитая группа, характеризующаяся наличием общей деятельности, общих орудий труда и производственных отношений и связанная местом работы, временем, жестко закрепленной структурой, общей волей, выразителем которой является руководитель, общими целями, мыслями, идеями, и едиными моральными нормами, близкими взаимоотношениями.

Групповое принятие решений. Групповое обсуждение имеющейся проблемы, в результате которого группа принимает определённое решение, состоящее из четырех основных фаз: установление фактов, оценка фактов, поиск решений и принятие решения.

Фирмы по найму работников. Посреднические организации, выполняющие заказы организаций, нуждающихся в специалистах определённой квалификации и профиля. За определённую плату фирмы осуществляют поиск необходимых специалистов и предлагают кандидатов организации, заказавшей специалиста (см. Аутсорсинг).

Компенсация. Структуры оплаты внутри организации, которые могут быть связаны с оценкой работника. Компенсацией управляют эффективно, если выполнение заданий адекватно измеряется.

Компетентность. Соответствие уровня знаний, умений, навыков и других качеств, которыми владеет работник, требованиям занимаемой им должности.

Competences. The ability to apply knowledge, skills and personal qualities for success in a particular area; a dynamic combination of knowledge, skills, abilities and values necessary for effective professional work.

Competence-based pay. Compensation system that recognizes employees for the depth, breadth, and types of skills they obtain and apply in their work. Also known as skill based and knowledge based pay.

Competence modeling. The set of descriptions that identify the skills, knowledge, and behaviors needed to effectively perform in organizations. Competence models assist in clarifying job and work expectations, maximizing productivity, and aligning behavior with organizational strategy.

Compliance. This is the change in individual's publicly stated attitudes and publicly observable behaviors which occurs under group pressure while the individual privately maintains his/her initially held beliefs. Like conformity and identification, compliance is a response to social influence. However, unlike these other two responses, compliance reflects a major discontinuity between the individual's public and private person.

Components of dynamic (psychological) processes in small groups. Group pressure, decision making, peer learning, consolidation, management and leadership, conflicts.

Computer modeling. Computer models of organizations are symbolic representations of organizations in executable computer code. Computer models are helpful as a tool of analysis when the problem is too complex for thought experiments; also, they can simulate experimental designs when the domain resists real-life experiments.

Conditional release of the staff. Saving labor (reducing the need for it) as a result of improved management systems, combining the professions, increase the labor productivity and productivity of equipment, commissioning of new facilities, increased specialization and expansion of co-production, to reduce various losses of working time, changes in labor products, better utilization of the fund of working time, better compliance with the workers of production standards.

Компетенции. Способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определённой области; динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной деятельности.

Оплата, основанная на компетентности. Система материального поощрения, которая ценит работников за глубину, широту и типы навыков, которых они достигли и применяют в своей работе. Также известна как оплата, основанная на навыках (знаниях).

Моделирование компетентности. Набор описаний, которые идентифицируют навыки, знание и поведение, необходимые для эффективной работы в организации. Модели компетентности помогают в прояснении деталей работы и ожиданий от работы, в достижении максимальной производительности и в корректировке поведения с учётом организационной стратегии.

Уступчивость. Это изменение в публично установленных аттитюдах человека и наблюдаемом поведении, которое происходит под давлением группы, в то время как человек в тайне придерживается своих первоначальных убеждений. Так же, как конформность и идентификация, уступчивость – это ответ на социальное влияние. Однако, в отличие от них, уступчивость отражает главный разрыв между человеком публичным и частным лицом.

Компоненты динамических (психологических) процессов в малых группах. Групповое давление, принятие решений, взаимное обучение, сплочение, руководство и лидерство, конфликты.

Компьютерное моделирование. Компьютерные модели организаций – это символические представления организаций в выполняемом компьютерном коде. Компьютерные модели полезны как инструмент анализа, если проблема слишком сложна для мыслительных экспериментов; также они могут моделировать экспериментальные планы, когда исследуемая область не доступна для реальных экспериментов.

Условное высвобождение работников. Экономия рабочей силы (сокращение потребности в ней) в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда и производительности оборудования, ввода в эксплуатацию новых объектов, углубления специализации и расширения кооперирования производства, сокращения различных потерь рабочего времени, изменения трудоёмкости продукции, более полного использования фонда рабочего времени, лучшего выполнения работниками норм выработки.

Confidentiality agreement. The agreement restricting an employee from disclosing confidential or proprietary information.

Conflict. This is the most acute way of resolving significant contradictions that arise in the process of interaction. There is the counteracting of actors of a conflict and which are usually accompanied by negative emotions.

Conflicting actions. Actions aimed at to prevent, directly or indirectly, the opposing side to achieve its objectives.

Conflict behavior. Reciprocal focused and emotionally colored actions that impede the achievement of goals and interests of the contradictor and contribute their own interests at the expense of the other side.

Conflict management. The regulation of conflict through the effect on the object, subject, participants and other elements, one way or another associated with a given conflict situation. Conflict management is the intended effect on the process of conflict, providing the desired results, including the following steps: defining the type of conflict, its causes and characteristics, the application the resolution method required for this type of conflict.

Conflicts, mixed. Conflicts that are presented by colleagues and managers at various levels.

Conflict resolution. This is the process by which disputes occur and are resolved. A dispute begins when one party makes a demand or claim upon another who rejects it. Dispute resolution implies turning the opposed positions toward a single outcome.

Conformity. This is the shift of an individual's behaviors and attitudes toward the perceived standards of the group as a result of group pressure.

Confrontation. Open and consistent opposition of the recipient's position and their claims to the initiator of exposure.

Положение о конфиденциальности. Соглашение, удерживающее работника от раскрытия конфиденциальной или составляющей право собственности информации.

Конфликт. Это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

Конфликтные действия. Действия, направленные на то, чтобы прямо или косвенно препятствовать противостоящей стороне достижению её целей.

Конфликтное поведение. Обоюдно направленные и эмоционально окрашенные действия, которые затрудняют достижение целей, интересов противника и способствуют реализации собственных интересов в ущерб другой стороне.

Управление конфликтами. Это регулирование конфликтной ситуации посредством влияния на объект, субъект, участников и другие элементы, так или иначе связанные с данной конфликтной ситуацией. Управление конфликтом есть целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее достижения желаемых результатов, включающий следующие этапы: определение вида конфликта, его причин и особенностей, применение необходимого для данного типа конфликта способа разрешения.

Смешанные конфликты. Конфликты, в которых представлены и коллеги, и руководители разных уровней.

Разрешение конфликтов. Процесс, посредством которого происходят и разрешаются споры. Спор начинается, когда одна сторона выдвигает требование к другой, а та его отклоняет. Урегулирование споров подразумевает приведение противоположных позиций к единому результату.

Конформность. Изменение поведения индивида и его аттитюдов к воспринимаемым нормам группы как результат давления группы.

Конфронтация. Открытое и последовательное противопоставление адресатом своей позиции и своих требований инициатору воздействия.

Congruence. In Organizational behavior, congruence has been applied to at least two different phenomena – interpersonal communication and organizational design. Congruence in interpersonal communication means that a person's message – i.e., the words spoken – match exactly the person's thoughts and feelings. Fundamental law of interpersonal relationships is centered on congruence: the more congruence in an interpersonal relationship, the stronger and more satisfying it is.

Consensus. Consensus refers to an informal process that groups often use to make decisions. The typical pattern is for members to discuss various alternatives in an unstructured process until one person, often the group's chairperson, decides that the issues have been thoroughly aired and that one of the alternatives is clearly favored. This person then suggests that the group has reached a consensus and asks whether others agree. If no one dissents, the decision is made.

Constructive criticism. Discussion based on facts of goals, means, actions of the initiator and the justification of its deviate from the objectives, the requirements of the recipient and saying the best way of action and behavior.

Consultancy. This form of assistance with regard to content, process of problem solutions or construct the task (or set of tasks), in which the consultant does not perform the task independently, but only assist in its implementation. The practice of consultancy has several distinguishing characteristics: a) it involves a voluntary relationship between a consultant and a client; b) it involves an attempt by the consultant to help the client; c) the relationship is perceived as temporary by both parties. Consultants may come from outside the client organization, or they may practice within the employing organization provided they are outside a hierarchical authority relationship with the client.

Contest selection. The procedure for selecting candidates for the position based on the results of their placement tests, designed to bring out the best among the participants.

Continuous improvement. The view that organizations should strive ceaselessly to improve is a basic principle of total quality management.

Конгруэнтность. В Организационном поведении к понятию конгруэнтность относятся, по крайней мере, два разных явления – межличностное общение и организационный дизайн. Конгруэнтность в межличностном общении означает, что сообщения человека, т.е. произнесённые слова, точно соединяют мысли и чувства человека. Фундаментальный закон межличностных отношений сосредоточен на конгруэнтности: чем более конгруэнтны межличностные отношения, тем сильнее и больше удовлетворение от них.

Консенсус. Относится к неформальному процессу, который группы часто используют для принятия решений. В типичном случае участники обсуждают различные альтернативы в неструктурированном процессе, пока один человек, часто председатель (руководитель) группы, не решает, что решение было выбрано и что одна из альтернатив ясно одобрена. Этот человек тогда предполагает, что группа достигла консенсуса и спрашивает, согласны ли другие. Если никто не высказывает возражения, решение принимается.

Конструктивная критика. Обсуждение с опорой на фактические цели, средства, действия инициатора воздействия и объяснения их несоответствия целям, требованиям потребителя, высказывание наиболее оптимального способа действия и поведения.

Консультирование. Это форма предоставления помощи в отношении содержания, процесса решения или построения задачи (или ряда задач), при которой консультант не выполняет задачу самостоятельно, а только оказывает помощь в её выполнении. Практика консультирования имеет несколько отличительных особенностей: a) предполагаются добровольные отношения между консультантом и клиентом; b) помощь консультанта клиенту; c) отношения воспринимаются как временные обеими сторонами. Консультанты могут быть внешними или внутренними, т.е. они могут практиковать в организации, в которой работают, если находятся вне иерархических отношений начальства с клиентом.

Конкурсный отбор. Процедура отбора кандидатов на должность по результатам прохождения ими испытаний, имеющих целью выявить лучших из числа участников.

Непрерывное усовершенствование. Представление, что организации должны стремиться к непрерывному улучшению, является основным принципом всеобщего менеджмента качества.

Contingent staff. Temporary staff that supplements a company's workforce. Contingent staff may be hired through a staffing firm. Businesses that have fluctuating seasonal staff demands or are in need of temporary call center representatives often use contingent workers.

Contingent workers. Employees who may be: casual labor, part-timers, freelancers, subcontractors, independent professionals and consultants.

Conviction. Conscious reasoned impact on the aim of changing views, opinions, intentions, decisions, attitudes, judgments by appeal to the reason by means of information, explanations, proofs and refutations.

Cooperation. Job actions, actions performed together, participate in the general cause; interaction based on common goals, aspirations and the joint decision making with regard to the interests of the parties.

Core labor force. The part of employees of a firm directly involved in the production of goods and services, as opposed to support staff.

Core competences. The skills, knowledge and abilities which employees must possess in order to successfully perform job functions which are essential to business operations.

Corporate culture. The collection of the most important assumptions taken members of the organization, and expressed in the claimed values of the organization, ask people guidance of their behavior and actions.

Correlation studies. The study of the nature of the relationship between several variables.

Cost-per-hire. The costs linked to recruiting talent. These costs can include advertising, agency fees, relocation costs, processing of documentation, interviews of applicants and training costs.

Условный штат. Временный штат, который обеспечивает дополнительную рабочую силу для компании и может быть нанят через фирму укомплектования персоналом. Для тех компаний, у которых потребности в кадрах меняются в зависимости от сезона, или тех, которые нуждаются во временных представителях или часто используют временных работников.

Непостоянные работники (временные или совместители). Работники, которые могут являться рабочими, служащими, занятыми неполный рабочий день, внештатными сотрудниками, субподрядчиками, независимыми профессионалами и консультантами.

Убеждение. Сознательное аргументированное воздействие с целью изменения взглядов, мнения, намерения, решения, отношения, суждения через обращение к разуму с помощью информирования, разъяснения, доказательства и опровержения.

Сотрудничество. Работа, действия, поступки, выполняемые вместе, участие в общем деле; взаимодействие, основанное на общности целей, стремлений, совместной выработке решений с учётом интересов сторон.

Основной производственный персонал. Часть работников предприятия, фирмы, непосредственно участвующая в производстве товаров, услуг, в отличие от вспомогательного персонала.

Ключевые компетенции. Навыки, знания и умения, которыми должны обладать работники, чтобы успешно выполнять на работе функции, важные для деловых операций.

Корпоративная культура. Набор наиболее важных соглашений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией нормах и правилах, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Корреляционные исследования. Это изучение характера взаимосвязи между несколькими переменными.

Стоимость найма (персонала). Затраты, связанные с набором персонала. Данные затраты могут включать рекламу, комиссионные для поискового агентства, затраты на переселение, обработку документации соискателей, проведение собеседований и учебные затраты.

Creativity. The level of creative talent, creativity as irreducible to intellectual function of the whole person, its psychological features. Creativity is generally defined as the generation of ideas or products that are both novel and appropriate (correct, useful, valuable, or meaningful), neglecting the influence of the sample, standard or fashion.

Criteria for socio-psychological adaptation. The ratio of industrial enterprises (loyalty), relating to a small group, the ratio of the supervisor, satisfaction with relationships with coworkers.

Cultural theories. Theories of organizational behavior, refer to the values, preferences, meaningful symbols and mental programs in the broad sense.

Cyclical unemployment. The form of unemployment, it rises in times of economic recession and falls in times of prosperity.

D

Decentralization. This transfer of management functions from central government to local authorities, the extension of terms of reference for lower levels of management at the expense of the parent. For both organizational sociologists and management specialists, the distribution of power is probably the single most important structural attribute. If most members of the organization participate in its decisions, then the organization can be considered to be decentralized. In contrast, if most of the decisions and especially the most important ones are made by one person, then the organization is categorized as centralized.

Decision-making. This is the function and task manager solved in the governance process, as the choice of one of several possible options for action. Differs from group decision-making, perpetrated in a mutual exchange of information, binding the result of consensus of group members.

Креативность. Уровень творческой одарённости, способность к творчеству как несводимая к интеллекту функция целостной личности, её психологических особенностей. Создание идей или продуктов, которые являются и новыми, и подходящими (правильными, полезными, ценными или значимыми), исключающими влияние образца, стандарта или моды.

Критерии социально-психологической адаптации. Отношение к производственному предприятию (лояльность), отношение к малой группе, отношение к руководителю, удовлетворённость отношениями с сотрудниками.

Культурологические теории. Теории организационного поведения, обращающиеся к ценностям, предпочтениям, значимым символам и психологическим программам в широком смысле.

Циклическая безработица. Форма безработицы, которая повышается во времена экономического спада и падает во времена процветания.

D

Децентрализация. Это передача функций управления от центральных органов власти местным органам, расширение круга полномочий нижестоящих органов управления за счёт вышестоящих. И для социологов организации, и для специалистов по менеджменту распределение власти является одним из самых важных структурных признаков организации. Если большинство членов организации участвует в её управлении и принятии решений, то организацию можно считать децентрализованной. Напротив, если большинство ключевых решений принимаются одним человеком, то организация является централизованной.

Принятие решений. Это функция и задача руководителя, решаемая в процессе управления, как выбор одного из нескольких возможных вариантов действия. Отличается от группового принятия решения, совершаемого в условиях взаимного обмена информацией, обязательного результирующего согласования мнений членов группы.

Decomposition method. Method for analyzing human resource management system, including analysis of human capacity and human resource organizations in the dismemberment of complex phenomena (enterprise management system) into more simple ones (personnel management system and further – into subsystems, functions, procedures, operations), and allows to take into account as the needs of the organization and the employee requests.

Defamation (slander). Injury caused to an individual's character or reputation resulting from another individual(s) issuing false or malicious statements either verbally or in writing.

Degree of intelligence work. An indicator of the professional side of labor, reflecting the ratio of time to perform functions that require the cost of mental (creative) work, and functions that require expenditure of physical (uncreative) labor.

Delegation of authority. Transfer of authority to another person. Usually used as a means of decentralization (delegation of authority to subordinates of the manager).

Delphi method. The procedure for making group decisions, aimed at excluding the effect of subordination and other social relations in the decision making process in which workers are distributed questionnaires containing the problem and make a request anonymously possible to solve it, without direct communication between team members. The collected questionnaires are analyzed, similar views and positions are summarized.

Demography. The physical characteristics of a population, such as age, sex, marital status, family size, education, geographic location and occupation.

Departmentation. The process of dividing an organization's labor, functions, processes or units into separate groups.

Deregulation. The removal of entities such as financial markets, road and transport from governmental control.

Descriptive scale. Any rating scale that uses adjectives or phrases to determine performance ratings.

Метод декомпозиции. Метод анализа системы управления персоналом, в том числе анализа кадрового потенциала и человеческих ресурсов организации, состоящий в расчленении сложных явлений (системы управления предприятием) на более простые (системы управления персоналом и далее – на подсистемы, функции, процедуры, операции) и позволяющий учитывать как потребности организации, так и запросы работника.

Клевета. Ущерб, нанесённый репутации человека в результате действий другого человека (людей), делающего ложные или злонамеренные заявления, устно или письменно.

Степень интеллектуальности труда. Показатель, характеризующий профессиональную сторону работы и отражающий соотношение времени на выполнение функций, которые требуют затрат умственного (творческого) труда, и функций, требующих затрат физического (нетворческого) труда.

Делегирование полномочий. Передача полномочий другому лицу. Применяется обычно как средство децентрализации управления (делегирование полномочий подчинённым со стороны руководителя).

Метод Делфи. Процедура принятия групповых решений, направленная на исключение влияние субординации и других социальных отношений на процесс принятия решения, при которой работникам раздаются анкеты, содержащие проблему и просьбу высказать анонимно возможные варианты её решения, без непосредственного общения между членами группы. Собранные анкеты анализируются, схожие мнения и позиции обобщаются.

Демография. Физические характеристики населения, такие как возраст, пол, семейное положение, размер семьи, образование, географическое местоположение и род занятий.

Департментализация. Процесс разделения рабочей силы организации, функций, процессов или подразделений на отдельные группы.

Отмена государственного контроля. Выведение объектов, таких как финансовые рынки, дороги и транспорт из-под государственного контроля.

Описательная шкала. Любая рейтинговая шкала, которая использует прилагательные или фразы для определения оценок исполнения.

Destructive criticism. Saying derogatory or offensive statements about a person, rude condemnation, ridicule his deeds and acts.

Development programme. Training or educational programme designed to stimulate an individual's professional growth by increasing his or her skills, knowledge or abilities.

Development in organization. A planned organization-wide effort to improve and increase the organization's effectiveness, productivity, return on investment and overall employee job satisfaction through planned interventions in the organization's processes.

Diagnostics of staff. It is the techniques (psychological, sociological, etc.) arrayed in a specific pattern aimed at obtaining certain personal and behavioral responses.

Dictionary of expert assessments. The list of employee's qualities to be assessed by the expert group and containing their definitions so that experts in their assessments were guided by the same categories that have invested the same meaning in the concepts.

Differentiation. Perhaps the essential defining characteristic of what we mean by organization is that there is an internal structure differentiated in form and function. In human work organizations differentiation can be defined as the horizontal and vertical division of labor into specialized subunits and departments. Horizontal differentiation can be based on differences in task or function, or product, geography, or customer segment. Vertical differentiation is based on the number of levels in the organization and the decision-making responsibility each level has.

Dilemmas, ethical. These can be defined as situations requiring the decision maker to choose between two unsatisfactory alternatives. They take on a moral dimension when the choices involve conflicting values (e.g., loyalty and promise-keeping). For example, in downsizing situations, managers may have to choose between keeping a promise of job security that could threaten the future of the firm and laying off valued, loyal workers.

Деструктивная критика. Высказывание пренебрежительных или оскорбительных суждений о человеке, грубое осуждение, осмеяние его дел и поступков.

Программа развития. Тренинговая или образовательная программа, разработанные, чтобы стимулировать профессиональный рост человека, увеличивая его навыки, знания или способности.

Развитие в организации. Запланированное усилие всей организации, направленное на улучшение и увеличение её эффективности, производительности, оборота средств и всеобщего удовлетворения работников своей работой посредством запланированных изменений в процессы, протекающие в организации.

Диагностика персонала. Выстроенные по определённой схеме методики (психологические, социологические и др.), направленные на получение определённых данных о личностных и поведенческих реакциях.

Словарь экспертных оценок. Список качеств работников, подлежащих оценке группой экспертов и содержащих их определения с тем, чтобы эксперты в своих оценках руководствовались одними и теми же категориями, вкладывали один и тот же смысл в используемые понятия.

Дифференцирование. Процесс разделения структуры организации на отделы со своими особенностями и функциями. Дифференцирование можно определить как вертикальное и горизонтальное деление работы на специализированные единицы и отделы. Горизонтальное дифференцирование может быть основано на различиях в поставленных задачах, функциях, продукции, географии или потребительском сегменте. Вертикальное дифференцирование основано на количестве уровней в организации и ответственности за принятие решений на каждом уровне.

Этические дилеммы. Ситуации, требующие, чтобы лицо, принимающее решения, выбирало между двумя непривлекательными альтернативами. Эти дилеммы имеют моральное измерение, когда выбор влечёт столкновение ценностей (например, лояльность и выполнение обещаний). Например, в ситуациях сокращения штата менеджерам, вероятно, придётся выбирать между выполнением обещания обеспечить работой сотрудников, что может угрожать будущему фирмы, и необходимостью увольнения работников, пусть лояльных и ценных.

Direct compensation. All compensation (base salary and/or incentive pay) that is paid directly to an employee.

Direct costs. The costs directly attributed to a particular products, the implementation of specific programs or activities.

Direct labor. The workers who actually produce a product or provide a service.

Disability. Defined as a physical or mental impairment that substantially limits one or more of an individual's major life activities (i.e., walking, talking, standing, sitting, etc.).

Disabled (handicapped) individual. The person who: has a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities; has a record of such impairment; or is regarded as having such impairment.

Disaster recovery plan. The set of guidelines and procedures to be used by an organization for the recovery of data lost due to severe forces of nature, such as earthquakes, fires, tornadoes, floods or hurricanes.

Discharge. The termination of an employee based on previous disciplinary proceedings or for violating a major work rule or policy.

Disciplinary action. The means of reprimanding employees who fail to abide by the organization's performance standards, policies or rules; termination of employment contract on the grounds provided by law.

Disciplinary procedure. The procedure carried out in the workplace in the event of an employee committing some act contrary to terms of the employment agreement. If the act is regarded as gross misconduct this may lead to summary dismissal.

Discretionary bonus. The form of variable pay where an employer provides additional cash compensation to an employee for reasons that are not pursuant to any prior contract, agreement.

Прямая компенсация. Полная выплата (базовый оклад и/или поощрительная выплата), которая выплачивается непосредственно работнику.

Прямые (основные) расходы. Расходы, непосредственно связанные с производством конкретных продуктов, реализацией конкретных программ или действий.

Прямой (основной) труд. Работники, которые фактически производят продукт или оказывают услугу.

Инвалидность. Определяется как физический или психический недостаток, который существенно ограничивает одну или несколько основных видов жизненной деятельности человека (т.е. передвижение, речь, возможность стоять, сидеть и т.д.).

Инвалид. Человек с физическим или психическим недостатком, существенно ограничивающим одну или несколько жизненно важных активностей, который состоит на учёте из-за этого недостатка.

План экстренного восстановления. Ряд руководящих директив и процедур, которые будут использоваться организацией для восстановления данных, потерянных из-за природных стихийных бедствий, таких как землетрясения, пожары, торнадо, наводнения или ураганы.

Принудительное увольнение. Сокращение работника вследствие нарушения им трудовой дисциплины или основных правил поведения, принятых в организации.

Дисциплинарные меры. Средства взыскания с работника за нарушение им трудовой дисциплины или основных правил поведения, принятых в организации; прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным законом.

Дисциплинарная процедура. Процедура, выполняемая на рабочем месте по отношению к работнику, совершившему некоторое действие вопреки условиям трудового договора. Если акт расценен как серьёзный проступок, это может привести к увольнению.

Разовая премия. Форма переменной оплаты труда, при которой работодатель осуществляет дополнительную наличную выплату работнику по причинам, не прописанным в ранее заключённом контракте, соглашении.

Discrimination. Any policy or action taken related to recruiting, hiring, promotion, pay or training practices that result in an unfair disadvantage to either an individual or group of individuals who are considered part of a protected class.

Discriminative level. Significant differences between successful and unsuccessful candidates for the vacant position.

Discrimination on a workplace. The unequal treatment of people in employment, as well as during work and at dismissal, folding due to age, marital status, ethnicity and other characteristics that are not directly related to the job.

Dissatisfiers. Factors, such as working conditions, job functions, pay and benefits or organizational policies and practices, that contribute to employee dissatisfaction.

Distance learning. The process of delivering educational or instructional programs to locations away from a classroom or site to another location by using technology, such as video or audio conferencing, computers, web-based applications or other multimedia communications.

Distractors. Refers to incorporating incorrect items or answers into a testing instrument where tested person is asked to select from a group of items or answers (i.e., multiple choice exams).

Distributive bargaining. According to R. Walton and R. McKersie, people in the business world talk about two types of negotiations: integrative or distributive. When distributive bargaining takes place, any win of one side is possible only at the expense of losing the other, and vice versa. The parties are concerned with their respective shares of the benefits available, compete and conflict with each other until one side wins an increased share at the expense of the other. «Hard» distributive negotiations are characterized by the fact that each party adheres to its position. «Soft» negotiations are characterized by the fact that one party is ready to make concessions in order to get something in return. Integrative bargaining supposes choices when will benefit both parties. Integrative bargaining is based on long-term relationships (and contributes to their development). It requires special conditions, such as mutual openness and sincerity of the parties of their intentions with respect to each other. Integrative negotiations may include the selective avoidance, compromise or cooperation.

Дискриминация. Любая политика или действие, имеющие отношение к найму, поощрению, оплате труда или переподготовке специалиста, которые приводят к несправедливому невыгодному положению человека или группы людей, рассматриваемых как часть защищаемого класса.

Уровень дискриминативности. Значимые различия между успешными и неуспешными кандидатами на вакантную должность.

Дискриминация на рабочем месте. Неравное отношение к людям при найме, а также в течение работы и при увольнении, складывающееся из-за возраста, семейного положения, национальности и других признаков, которые прямо не относятся к выполнению работы.

Факторы неудовлетворённости. Факторы, ведущие к неудовлетворённости сотрудника, такие как условия труда, функциональные обязанности, оплата, льготы или политика и методы организации.

Дистанционное обучение. Процесс реализации образовательных или учебных программ вне учебного заведения посредством использования технологий, таких как видео- или аудиоконференции, компьютеры, веб-приложения или другие мультимедийные коммуникации.

Отвлекающие факторы. Термин относится к некорректному использованию предметов или вопросов и роли тестирующего инструмента, когда тестируемого просят выбрать группу предметов или ответов (т.е. проводят экзамен с множественным выбором).

Дистрибутивные переговоры (торг). По мнению Р. Уолтона и Р. Мак Керси, в деловом мире переговоры бывают двух видов: интегративные или дистрибутивные. При дистрибутивном торге любой выигрыш одной стороны возможен лишь за счёт проигрыша другой стороны, и наоборот. Стороны обеспокоены распределением доступной выгоды, конкурируют и конфликтуют друг с другом, пока одна из сторон не добьётся увеличения своей доли за счёт другой стороны. «Жёсткие» дистрибутивные переговоры характеризуются тем, что каждая из сторон твёрдо придерживается своей позиции, «мягкие» – тем, что одна из сторон готова идти на уступки, чтобы приобрести что-то взамен. Интегративный торг предполагает наличие вариантов, когда в выигрыше окажутся обе стороны. Интегративный торг строится на долгосрочных отношениях (и способствует их развитию). Для него требуются особые условия, например, взаимная открытость сторон и искренность их намерений друг по отношению к другу. Интегративные переговоры могут включать избирательное избегание, компромисс или сотрудничество.

Diversity. The collective mixture of differences and similarities that includes for example, individual and organizational characteristics, values, beliefs, experiences, backgrounds, preferences and behaviors.

Diversity management. Comprehensive organizational and managerial process for leveraging diversity and achieving inclusion that maximizes the potential of all employees.

Diversity training. The purpose of training is not only to increase awareness and understanding of workplace diversity, but also to develop concrete skills among staff that will facilitate enhanced productivity and communications among all employees.

Documentary support of personnel management system. The collection of documents the administrative, information clearing, accounting and other nature, applying to the personnel management system. Also, the process of creating, processing and movement of these documents, which is based on paperwork.

Downgrading (demotion). The practice of moving an employee to a job that has a lower pay grade or level of responsibility or skill. In the Russian Federation, downgrading is possible by conducting the procedure of certification process certifying that qualifications of the employee position or by agreement (paragraph 3 of Art. 81 of the Labour Code).

Downshifting. Refers to employees who choose to accept or remain in lower level or lower paying jobs in order to satisfy their personal and family needs.

Downsizing. This refers to a set of voluntary activities, undertaken on the part of the management of an organization, designed to reduce expenses. This is usually, but not exclusively, accomplished by shrinking the size of the workforce. However, downsizing is a term used to encompass a whole range of activities from personnel layoffs and hiring freezes to consolidations and mergers of organization units.

Dress code. Organizational policy or rule to be used by employees as a guideline as to what is considered appropriate attire for the workplace.

Многообразие сотрудников. Смесь сходств и различий в коллективе, которая включает, например, личные и организационные особенности, ценности, убеждения, опыт, предпочтения и типы поведения.

Управление многообразием сотрудников. Всесторонний организационный и управленческий процесс по регулированию многообразия сотрудников и вовлечению их в деятельность организации, что приводит к максимальной реализации потенциала всех сотрудников.

Тренинг многообразия сотрудников. Цель тренинга состоит не только в увеличении осведомлённости и понимания многообразия на рабочем месте, но также в развитии конкретных навыков у штатных сотрудников, которые помогут увеличить продуктивность и эффективность коммуникации среди сотрудников.

Документационное обеспечение системы управления персоналом. Совокупность документов организационно-распорядительного, информационно-справочного, учётного и другого характера, обращающихся в системе управления персоналом. Также процесс создания, обработки и движения этих документов, основой которого является делопроизводство.

Понижение в должности. Практика перемещения сотрудника на место работы с более низким уровнем оплаты, требований или ответственности. В Российской Федерации понизить в должности возможно либо проведя процедуру аттестации, удостоверяющую соответствие квалификации работника занимаемой должности, или по соглашению сторон (пункт 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Добровольное понижение в должности. Практика, при которой сотрудники добровольно соглашаются остаться на своей должности с уменьшением зарплаты или перейти на более низкую должность с сокращением зарплаты по личным причинам или семейным обстоятельствам.

Сокращение размеров компании. Целенаправленная активность, предпринимаемая как часть управления организацией, применяется для уменьшения расходов. Обычно, но не исключительно, достигается посредством сокращения рабочей силы. Подразумевает под собой целый диапазон действий, от временных увольнений персонала и запретов на приём новых кадров до слияния организационных единиц.

Дресс-код. Политика организации или правила, согласно которым сотрудникам рекомендуется носить определённую форму одежды на рабочем месте.

Drug testing. The process of testing employees to detect the presence of illegal drugs or alcohol within their system. Drug testing can be conducted on a pre-employment, random or post-accident basis, as well as for cause or suspicion, in accordance with the employer's policy and any governing state law.

Dual career ladders/tracks. Employee career development plan allowing employees to alternate between technical, professional or managerial positions over the course of their careers.

E

E-learning. The delivery of formal and informal training and educational materials, processes and programs via the use of electronic media.

E-Recruitment. Web-based software that handles the various processes included in recruiting and onboarding job candidates. These may include workforce planning, requisitioning, candidate acquisition, applicant tracking and reporting.

Economic methods. Way to implement control actions on staff through the use of economic laws, categories, and commodity-money relations.

Effectiveness (in accordance with ISO standards). The degree of implementation of planned activities and achieve planned results.

Efficiency (in accordance with ISO standards). The relation between the result achieved and the resources used.

Efficiency of professional activities. High productivity and quality of work, their relationship with the efforts that people spent to achieve them.

Efficiency of staff management. Compliance costs and objectives (results) to personnel management.

Допинг-контроль. Процесс тестирования сотрудников с целью обнаружения запрещённых препаратов или алкоголя. Допинг-контроль может быть проведён при прохождении испытательного срока, произвольно, после несчастного случая, при возникших подозрениях или в соответствии с политикой работодателя и любым государственным законом.

Двойные карьерные лестницы/пути. План профессионального развития сотрудника, при котором происходит чередование технических, профессиональных или административных должностей в течение его карьеры.

Е

Электронное обучение. Передача формальных и неформальных учебных и образовательных материалов, процессов и программ путём использования электронных СМИ.

Электронный набор. Сетевое программное обеспечение, управляющее различными процессами, связанными с набором и привлечением кандидатов на работу. Это может включать планирование рабочей силы, использование форм, приобретение кандидатов, сопровождение и отчёт кандидатов.

Экономические методы. Способ осуществления управляющих воздействий на персонал на основе использования экономических законов, категорий и товарно-денежных отношений.

Результативность (в соответствии со стандартами ИСО). Степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов.

Эффективность (в соответствии со стандартами ИСО). Соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

Эффективность профессиональной деятельности. Высокая производительность и качество труда, их соотношение с усилиями, которые человек затратил для их достижения.

Эффективность деятельности по управлению персоналом. Соответствие затрат и целей (результатов), направленных на управление персоналом.

Eighty-percent rule. Method of determining adverse impact. Selection rates for any group that are less than 80 percent (four-fifths) of the rate for other groups is evidence of a violation of this rule.

Electronic monitoring. Employee surveillance practice where items such as telephone calls or e-mail/Internet usage are observed for general business, training or performance-related reasons.

Emergency planning. The process of establishing specific measures or actions to be taken when responding to catastrophic events or tragedies (i.e., fire, earthquake, severe storms, workplace violence, kidnapping, bomb threats, acts of terrorism or other emergency situations) in the workplace.

Emotional intelligence. Describes the mental ability an individual possesses enabling him or her to be sensitive and understanding to the emotions of others, as well as to manage his or her own emotions and impulses.

Employee. The person who has entered into with the employer, an employment contract or verbal agreement on terms of employment for the fee.

Employee assessments. Tests used to help employers in pre-hire situations to select candidates best suited for open positions. These tests can sometimes be taken via the Internet and can provide employees with effective training, assist managers in becoming more effective, and promote people into appropriate positions. Types of assessments include those to determine personality, aptitude and skills.

Employee handbook. Written or electronic document containing summaries of the employer's policies and benefits designed to familiarize employees with various matters affecting the employment relationship.

Employee leasing. The shape of changing in the number of staff, in which the independent firm-lender sends on fixed term one or more of its employees, with whom it has an employment contract, to the disposal of another company-borrower, pledging to these employees during the «lease» term to work at the company-borrower. At the same inmate workers with firm-creditor contract of employment remains in force.

Правило 80%. Метод определения неблагоприятного воздействия. Показатели выбора для любой группы, которые составляют менее, чем 80% (4/5) для других групп, есть доказательство нарушения этого правила.

Электронный мониторинг. Практика наблюдения за работниками, когда ведётся наблюдение за телефонными звонками или использованием электронной почты и Интернета ради общего дела, обучения или улучшения качества работы.

Планирование на случай чрезвычайной ситуации. Процесс установления определённых мер или действий, которые должны быть предприняты в случае катастрофических событий или трагедии (например, при пожаре, землетрясении, урагане, насилии на рабочем месте, похищении людей, угрозы взрыва, террористических актов или других чрезвычайных ситуаций) на рабочем месте.

Эмоциональный интеллект. Способность индивида к пониманию эмоций других людей, а также управлению собственными эмоциями и побуждениями.

Наёмный работник. Работник, заключивший с работодателем трудовой контракт или устное соглашение об условиях трудовой деятельности за определённое вознаграждение.

Оценки (тестирование) работника. Тесты, используемые для помощи работодателям в ситуациях перед наймом на работу, чтобы отобрать кандидатов, которые лучше всего подходят для открытых вакансий. Эти тесты можно иногда провести в Интернете, тогда они могут предоставить работникам эффективное средство обучения и помочь менеджерам стать более эффективными в продвижении работников на подходящие позиции. Типы оценок позволяют определить особенности личности, способности и навыки.

Справочник работника (руководство для работника). Письменный или электронный документ, содержащий краткое изложение политики работодателя, правил внутреннего распорядка и льгот. Разработан для ознакомления работников с различными вопросами, воздействующими на трудовые отношения.

Аренда работников. Форма изменения численности персонала, при которой самостоятельная фирма-кредитор передаёт на определённый срок одного или нескольких своих сотрудников, с которыми она имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы-заёмщика, обязывая этих сотрудников в течение срока «аренды» работать на фирме-заёмщике. При этом заключённый работниками с фирмой-кредитором трудовой договор сохраняет силу.

Employee loyalty. Positive attitude toward the company, compliance with existing rules and adoption of the company, even at partial disagreement with them.

Employee relations. Broad term used to refer to the general management and planning of activities related to developing, maintaining and improving employee relationships by communicating with employees, processing grievances/disputes, etc.

Employee retention. Organizational policies and practices designed to meet the diverse needs of employees and create an environment that encourages employees to remain employed.

Employee self-service. The trend in human resource management that allows employees to handle many job-related tasks normally conducted by HR (such as benefits enrollment, updating personal information and accessing company information) through the use of a company's intranet, specialized kiosks or other web-based applications.

Employee stock purchase plan. Employer-sponsored plan that allows employees to purchase company stock below the fair market value.

Employee theft. This refers to any unauthorized appropriation of company property by employees either for their own use or for sale to another. It includes, but is not limited to, the removal of products, supplies, materials, funds, data, information, or intellectual property. This includes everything from pilfering a few pens, recharge the mobile phone from the office to sell confidential information to competitors, the knowledge and skills gained through inhouse training or training through the organization, earlier the period, specified in the training contract.

Employer of choice. The term used to describe a public or private employer whose practices, policies, benefits and overall work conditions have enabled it to successfully attract and retain talent because employees choose to work there.

Лояльность сотрудников. Положительное отношение к компании, соблюдение и принятие существующих правил фирмы, даже при неполном согласии с ними.

Служебные отношения. Широкий термин, относящийся к общему руководству и планированию действий, связанных с развитием, поддержанием и улучшением отношений с работниками посредством общения с работниками, разбором обид/споров и т.д.

Удержание работников. Организационная политика и методы, разработанные с целью удовлетворения разнообразных потребностей работников и создания обстановки, которая поощряет их оставаться на работе в организации.

Самообслуживание работников. Тенденция в управлении персоналом, которая позволяет работникам управлять многими связанными с работой задачами, обычно проводимыми отделом кадров (такими, как регистрация льгот, копирование и сбор документов, обновление персональной информации и доступ к информации о компании) с помощью интранета (внутренней компьютерной сети) компании, специализированных киосков или других веб-приложений.

План покупки фонда работников. Спонсируемый работодателем план, который позволяет работникам покупать акции компании ниже рыночной стоимости.

Воровство работников. Касается любого несанкционированного присвоения собственности компании работниками для их личного использования или для продажи другим лицам. Сюда входит, но не ограничивается только этим, перемещение продуктов, поставок, материалов, фондов, данных, информации или интеллектуальной собственности. Данный термин включает всё, от хищения нескольких ручек из офиса, подзарядки мобильного телефона до продажи конфиденциальной информации конкуренту, использования знаний и умений, полученных в процессе внутрифирменного обучения или обучения за счёт организации, ранее срока, обозначенного в учебном договоре.

Предпочитаемый работодатель. Термин для описания публичного или частного работодателя, методы которого, политика, льготы и общие условия работы, позволили ему успешно привлечь и удержать таланты, потому что работники хотят работать в его компании.

Employment agency. The organization that provides job placement assistance, either on a temporary or permanent basis, to individuals seeking employment opportunities.

Employment agreement/contract. There is an employment contract in Russian Federation. It is an agreement between employer and employee, whereby the employer undertakes to provide the employee with work due to work functions, to provide working conditions stipulated by labor legislation and other normative legal acts containing norms of labor law, collective agreements, contracts, local regulations and this agreement, promptly and in full amount to pay the employee wages. An employee agrees to personally carry out the agreement, a labor function, observe the internal regulations in force at the employee. Parties of the employment contract are the employer and employee. (Article 56 of the Labour Code).

Employment-at-will. Legal doctrine that states that an employment relationship may be terminated by the employer or employee at any time and for any or no reason.

Employment branding. The combination of marketing, communication and technology used by an organization intended to give it greater visibility amongst a large population within a short timeframe.

Employment cost index. This index measures the relative changes in wages, benefits and bonuses for a specific group of occupations.

Employment displacement. Occurs when an employee is terminated as a result of position elimination.

Employment practices liability audit. The assessment of employer's current policies and practices to determine potential areas of liability (i.e., discrimination, wrongful discharge and other violations of employee rights) typically conducted by an outside consulting or legal firm.

Employment torts. The grounds on which a lawsuit is based, such as wrongful discharge, negligence or invasion of privacy.

Бюро (агентство) по трудоустройству. Организация, которая обеспечивает помощь в трудоустройстве, на временной или постоянной основе, людям, ищущим возможности трудоустройства.

Трудовой договор/контракт. В Российской Федерации трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работника. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (Ст. 56 Трудового кодекса РФ).

Добровольная занятость. Юридическая доктрина, которая утверждает, что трудовые отношения могут быть прекращены работодателем или работником в любое время и по любой причине.

Создание рабочей марки (брендинг). Сочетание маркетинга, коммуникаций и технологии, используемое организацией с целью достижения большей её известности среди населения за короткое время.

Индекс стоимости занятости. Измеряет относительные изменения в заработной плате, льготах и премиях для определённой группы должностей.

Смещение занятости (сокращение должности). Происходит при увольнении работника в результате исключения позиции (сокращения должности).

Аудит ответственности (за нарушение законодательства) практики в сфере занятости. Оценка текущей политики работодателя и методов для определения потенциальных областей ответственности (например, дискриминация, незаконное увольнение и другие нарушения прав работников), как правило, проводимая внешней консалтинговой или юридической фирмой.

Нарушения законодательства в сфере занятости. Основания, на которых базируется судебный процесс, например, незаконное увольнение, небрежность или вторжение в личную жизнь.

Employment visas. Immigration-issued document that allows aliens to obtain temporary residency for the purpose of pursuing employment opportunities.

Enterprise. Socio-technical system (complex of related segments of the material, social, political and spiritual spheres of public life), which is based on real material (equipment, technology, etc.) and HR (personnel) components.

Entrepreneurship. This is a term which has been used in different ways. One usage views entrepreneurship as concerned with the processes leading to new venture creation, without regard to the type or potential of the organizations created. Another view sees entrepreneurship as primarily concerned with developing innovative ventures, whether these are independent or occur within already established organizations. Entrepreneurship inside organizations has sometimes been termed «corporate entrepreneurship» or «intrapreneurship». Both usages emphasize the role of the entrepreneur as one who organizes a venture and bears some degree of risk in return for rewards.

Environmental scanning. The process that systematically surveys and interprets relevant data to identify external opportunities and threats.

Equal employment opportunity (EEO). Policy statement that equal consideration for a job is applicable to all individuals and that the employer does not discriminate based on race, color, religion, age, marital status, national origin, disability or sex.

Equal treatment. Legal doctrine used in discharge cases to determine whether an employer's policies and practices are applied in a fair, consistent and nondiscriminatory manner.

Equity theory. Based on the notion that people are motivated by a desire for fairness, that is, to be treated fairly and will compare their own efforts and the rewards of others in the organization with a view to judging the fairness of their treatment.

Трудовые визы. Иммиграционный документ, который позволяет иностранцам получать временный вид на жительство с целью реализации возможностей трудоустройства.

Предприятие. Социотехническая система (комплекс взаимосвязанных сегментов материальной, социальной, политической и духовной сфер общественной жизни), основу которой составляют материально-вещественная (техника, технология и т.д.) и кадровая (персонал) составляющие.

Предпринимательство. Это многозначный термин. Одно значение рассматривает предпринимательство в связи с процессами, приводящими к созданию нового предприятия безотносительно к типу или потенциалу созданных организаций. Другое значение видит предпринимательство, прежде всего, как развитие инновационных предприятий, независимы ли они или происходят в пределах уже существующих организаций. Предпринимательство внутри организаций иногда называют «корпоративное» или «внутриорганизационное». Оба значения подчеркивают роль предпринимателя как субъекта, который организует предприятие и несёт определённую степень риска в обмен на вознаграждение.

Сканирование (мониторинг) внешней среды. Процесс систематического обзора и интерпретации соответствующих данных, чтобы идентифицировать внешние возможности и угрозы.

Равные возможности на работе. Программное положение заключается в том, что равные возможности для работы применимы ко всем людям, и что работодатель не допускает дискриминации, основанной на расе, цвете кожи, религии, возрасте, семейном положении, национальной или половой принадлежности и дееспособности.

Равноправный режим. Юридическая доктрина, используемая в случаях увольнения, для определения, применялись ли политика и методы работодателя в справедливой, последовательной и недискриминационной манере.

Теория равенства. Основана на представлении о том, что люди мотивированы желанием справедливости, т.е. с ними должны справедливо обращаться, их собственные усилия и вознаграждения других работников в организации должны оцениваться с точки зрения справедливости.

ERG theory. Formulated by Alderfer (1972) as an alternative to Maslow's need hierarchy, ERG theory posits three categories of needs: existence, relatedness, and growth (ERG). All three needs can affect behavior simultaneously and lower-order needs are predicted to increase in motivational importance if higher-order needs are frustrated. The components of ERG theory are more amenable to empirical test than those of Maslow's theory.

Ergonomics. The design of the equipment, furniture, machinery or tools used in the workplace that promotes safety, efficiency and productivity and reduces discomfort and fatigue.

ERP. Short for enterprise resource planning, a business management system that integrates all facets of the business, including manufacturing, sales, marketing, finance and human resources.

Error of central tendency. Rating error occurring when the rater displays a propensity to assign only average ratings to all individuals being rated.

Error of contrast. The error occurring when raters assign ratings based on comparisons between individuals being rated instead of using previously established organizational standards.

Error of halo. Rating error occurring when the rater assigns a rating based on individuals' positive or negative characteristics.

Error of inconsistency. Occurs when no established organizational standards for rating an individual exist, and raters use different strategies for assigning ratings.

Error of projection. The error in rating, which occurs when raters are inclined to allow their own personal characteristics or values to affect the ratings they assign.

Теория ERG. Сформулированная К. Альдерфером (1972) как альтернатива иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG устанавливает три категории потребностей: существование (existence), отношения с другими людьми (relatedness) и развитие (growth). Все три категории могут влиять на поведение одновременно, и можно предвидеть, что потребности более низкого уровня увеличивают мотивационную значимость, если потребности высшего порядка были фрустрированы. Компоненты теории ERG больше подходят для эмпирических тестов, чем компоненты теории Маслоу.

Эргономика. Дизайн оборудования, мебели, машин или инструментов, используемых на рабочем месте, который способствует безопасности, эффективности, производительности труда и уменьшает дискомфорт и усталость.

ERP. Сокращение от «планирование ресурсов предприятия» («enterprise resource planning») . Это система управления бизнесом, которая объединяет все его аспекты, включая производство, продажи, маркетинг, финансы и человеческие ресурсы.

Ошибка центральной тенденции. Ошибочное оценивание, когда оценщик (эксперт) проявляет склонность выставлять только средние оценки всем рассматриваемым индивидам.

Ошибка контраста. Данная ошибка происходит, когда оценщики (эксперты) выставляют оценки, основанные на сравнении между оцениваемыми индивидами, вместо того, чтобы использовать ранее установленные организационные стандарты.

Ошибка ореола. Ошибочная оценка, возникающая, когда оценщик даёт оценку, основанную на положительных или отрицательных характеристиках людей.

Ошибка несогласованности. Возникает, когда никакие установленные организационные стандарты для оценки работника не существуют, и оценщики (эксперты) используют неодинаковые стратегии при выставлении оценок.

Ошибка проекции. Ошибка в оценке, которая происходит, когда оценщики (эксперты) склонны позволить своим личным характеристикам или ценностям влиять на оценки, которые они назначают.

Error of recency. Occurs when raters assign a rating based on the individual's short-term versus long-term job performance.

Error of standards. Occurs when a rating is assigned based on impracticable standards established by the rater.

Essay appraisal. Appraisal strategy requiring the rater to provide a narrative description of an individual's performance based on the rater's performance observations.

Essential functions. The primary job functions or tasks that an individual must be able to perform with or without a reasonable accommodation.

Ethics. Philosophy principle concerned with opinions about appropriate and inappropriate moral conduct or behavior by an individual or social group.

Ethnicity. This has been defined as belonging to and being perceived by others as belonging to an ethnic group. Those favoring a narrow view define ethnic groups as a group socially distinguished or set apart, by others or by itself, primarily on the basis of cultural or nationality characteristics. Broader definitions also include religion, or national origin as distinguishing factors or race seen as a special case of ethnicity.

Ethnography. The aim of ethnography is to comprehend and portray the culture of a collective, or the activities that occur in a circumscribed setting from the point of view of an insider. Doing ethnography requires a researcher to spend long periods of time observing, interviewing, and interacting with the people he or she studies. Ethnographers therefore measure periods of fieldwork in months and even years.

Etiquette. Socially accepted forms and rules of conduct for civilized people.

Evaluating of staff efficiency. The evaluation of conformity tasks (objectives) performed by staff and the cost of achieving them.

Evaluating the effectiveness of staff management. Systematic process of assessment of costs and benefits of Human relation.

Ошибка новизны. Происходит, когда оценщики (эксперты) выносят оценку, основанную на выполнении краткосрочной, а не долгосрочной работы.

Ошибка стандартов. Происходит, когда оценка выносится на основе невыполнимых стандартов, установленных оценщиком (экспертом).

Оценка, основанная на наблюдениях. Оценочная стратегия, требующая, чтобы оценщик (эксперт) дал характеристику работы сотрудника, основанную на наблюдениях оценщика (эксперта).

Основные функции. Основные рабочие функции или задания, которые работник должен выполнять по договорённости или без неё.

Этика. Принцип философии, рассматривающий мнения о подобающем и неподобающем моральном поведении индивида или социальной группы.

Этническая принадлежность. Определяется как принадлежность и воспринимается другими как принадлежность этнической группе. В узком смысле, этническая группа – это группа в социальном отношении отличная или помещённая отдельно, другими или ей самой, прежде всего, на основе культурных или национальных особенностей. Более широкие определения также включают религию, или национальную принадлежность как отличительные факторы, или расу как особый случай этнической принадлежности.

Этнография. Цель этнографии состоит в том, чтобы понять и изобразить культуру коллектива, или деятельность, которая происходят в ограниченном пространстве, с точки зрения человека изнутри. Этнография требует, чтобы исследователь проводил длительные периоды времени, наблюдая, беря интервью и взаимодействуя с изучаемыми людьми. Поэтому длительность полевых этнографических исследований измеряются месяцами и даже годами.

Этикет. Принятые в обществе формы и правила поведения культурных людей.

Оценка эффективности персонала. Оценка соответствия выполненных персоналом задач (целей) и затрат на их достижение.

Оценка эффективности деятельности по управлению персоналом. Систематический процесс, связанный с оценкой затрат и результатов деятельности кадровой службы.

Evaluation research. This involves the formal assessment against implicit or explicit criteria of the value of individuals, objects, situations, and outcomes, where choices have to be made «rationally» and decisions taken in a world of scarce resources.

Evasion. The desire to avoid any form of interaction with the initiator of the impact, including occasional personal meetings and collisions.

Excellence. Companies are deemed effective when they meet the expectations of their key stakeholders, namely their owners, customers, employees, and the local communities in which they operate. Companies are judged to be excellent when they exceed the minimum standards of effectiveness set by their rivals. Over time, excellence brings reputation – a company becomes highly regarded in its industry.

Excess resources. These include any resources owned or controlled by a firm in excess of what is required to engage in current organizational activities. Slack resources can be tangible (i.e., product inventory in excess of current market demand) or intangible (i.e., unused debt capacity, management talent in excess of current operations) (see Redundancy).

Exclusionary in personnel working. Reticence in dealing with personnel issues, leading to unnecessary increase in the position of an employee may not, depending on the business and professional qualities, but on the basis of, for example, devotion to a higher official.

Executive coaching. Executive coaching is a professional relationship between a coach and an executive, or an executive team. The goal is to assist executives with positive leadership development. It can be provided in one-on-one sessions or via the Internet.

Executive compensation. Compensation packages specifically designed for executive-level employees that include items such as base salary, bonuses, perquisites and other personal benefits, stock options and other related compensation and benefit provisions.

Исследование оценки. Включает формальную оценку против неявных или явных критериев ценности людей, объектов, ситуаций и результатов, когда выбор должен быть сделан «рационально», и решения должны быть приняты в условиях недостаточных ресурсов.

Уклонение. Стремление избегать любых форм взаимодействий с инициатором воздействия, в том числе случайных личных встреч и столкновений.

Превосходство (конкурентоспособность). Компании считаются эффективными, когда они оправдывают надежды своих ключевых лиц, а именно, своих владельцев, клиентов, работников и местных сообществ, в которых они работают. Компании оцениваются как превосходные, когда они превышают минимальные стандарты эффективности, установленной их конкурентами. Превосходство со временем создаёт репутацию – компания становится высоко оцениваемой в своей отрасли.

Избыточные ресурсы. Это понятие относится к дополнительному количеству ресурсов, принадлежащих или контролируемых организацией, сверх нормы для выполнения задания. Излишки ресурсов могут быть материальными (продукты, произведённые сверх требований рынка) или нематериальными (квалифицированные кадры, не требующиеся для выполнения текущих операций) (см. Избыток рабочей силы).

Келейность в кадровой работе. Скрытность в решении кадровых вопросов, приводящая к необоснованному повышению в должности работника не в связи с его деловыми и профессиональными качествами, а на основе, например, его преданности вышестоящему должностному лицу.

Административный коучинг. Профессиональные отношения между тренером и должностным лицом, или командой должностных лиц. Цель состоит в том, чтобы помочь должностным лицам успешно развивать лидерство. Это может быть достигнуто на личных встречах «один-на-один» или через Интернет.

Компенсации для руководителей. Пакеты, специально предназначенные для служащих высшего звена, которые включают такие пункты, как базовая зарплата, премии, приработки и другие персональные льготы, фондовые опции и другие подобные компенсации и льготные условия.

Executive outplacement. The programme designed to provide displaced senior-level managerial and professional employees with career management and transition services that go above and beyond what is typically offered through a customary outplacement program.

Executive retreat. Team-building and developmental approach designed for executive-level managers; conducted off-site and typically lasts from a few days to a week.

Executive search firm. The agency or organization used by employers to assist them with the selection and placement of candidates for senior-level managerial or professional positions.

Exit interview. The interview conducted at the time of an employee's resignation, used to identify the underlying factors behind an employee's decision to leave.

Expatriate. The employee who is transferred to work abroad on a long-term job assignment.

Expert. The specialist who makes the conclusion of the consideration of any matter.

Expert estimates. Quantitative or ordinal assessment of processes or phenomena that are not directly measurable, based on the judgments of experts.

Expertise. The study of any issues that require special knowledge in science, technology, art, etc. The expert examination results are issued in the form of detention.

External benchmarking. The process of comparing an organization's current policies and practices to that of a competitor organization(s) to determine current and future trends in areas of employment and business practice (i.e., compensation, benefits, HR practices).

Трудоустройство руководителей. Программа, разработанная с целью предоставления продвигаемым по службе менеджерам верхнего уровня и специалистам возможностей управления карьерой и использования услуг перемещения (ротации), которые выше по качеству и шире тех, что обычно предлагаются через общепринятую программу трудоустройства уволенных.

Выездной семинар для руководителей. Подход к созданию команды и её развитию, разработанный для менеджеров руководящего уровня, проводится вне рабочего места и длится, как правило, от нескольких дней до недели.

Фирма подбора руководителей. Агентство или организация, используемая работодателями для помощи им с отбором и приёмом кандидатов на профессиональные позиции и должности старших менеджеров.

Интервью на выходе. Интервью, проводимое во время отставки работника; используется для того, чтобы выявить основные факторы, стоящие за решением работника уйти.

Экспатриант. Работник, который перемещён для работы за границей на длительный срок.

Эксперт. Специалист, делающий заключение (оценивающий) при рассмотрении какого-нибудь вопроса.

Экспертные оценки. Количественные или порядковые оценки процессов или явлений, не поддающиеся непосредственному измерению, основанные на суждениях специалистов (экспертов).

Экспертиза. Исследование каких-либо вопросов, решение которых требует специальных познаний в области науки, техники, искусства и т.д. Результаты экспертизы оформляются в виде заключения.

Внешний сопоставительный анализ (бенчмаркинг). Процесс сравнения текущей политики и методов организации с конкурирующими организациями, чтобы определить текущие и будущие тенденции в областях занятости и практики деловых отношений (т.е. компенсации, льготы, методы управления людскими ресурсами).

Extraversion/introversion. This personality trait reflects whether an individual is (extraversion) or is not (introversion) oriented toward interacting with others. Extraversion/introversion is identified as one of the central dimensions of personality, rooted in psycho-physiological differences among people.

Extrinsic motivator. Organizationally controlled incentives, such as pay, benefits, incentives, achievement awards, etc., used to reinforce motivation and increase performance.

Extrinsic/intrinsic reward. External compensation is provided by an organization. Work-related rewards that have a measurable monetary value. Examples of external rewards: pay, promotion, career symbols of prestige, praise and recognition, as well as, additional payments and leave. Internal compensation is the satisfaction that brings the work itself, as well as a sense of achieving a result, content and significance of the work, self-esteem, friendship, companionship, appropriate working conditions.

F

Face validity. Making a decision regarding the appropriateness of a test or other assessment instrument based on appearance rather than objective criteria.

Facilitator. The trainer who assists a group in learning or reaching a specific goal by directing and controlling the group process and allowing the group to work collectively to resolve problems and come up with solutions.

Fact finding. The process of utilizing impartial third party, not employed by the organization, to examine all pertinent facts surrounding a complaint.

Factor comparison. Job comparison process involving ranking each individual job by certain selected compensable factors to establish appropriate values to be used in determining pay rates.

Factor weight. Used in the job evaluation process, it is the process of assigning a weight to compensable factors to determine their relative worth.

Экстраверсия/интроверсия. Это свойство личности отражает, ориентирован ли человек на взаимодействие с другими людьми (экстраверт) или нет (интроверт). Экстраверсию/интроверсию идентифицируют как одно из центральных измерений личности, среди психофизиологических различий между людьми.

Внешний фактор мотивации. Стимулы, контролируемые организацией, такие как выплаты, льготы, премии за достижения и т.д., используемые для укрепления мотивации и улучшения работы.

Внешнее/внутреннее вознаграждение. Внешнее вознаграждение обеспечивает организация. Связанные с работой награды, у которых есть измеряемая денежная стоимость. Примеры внешних вознаграждений – зарплата, продвижение по службе, символы служебного престижа, похвалы и признание, а также дополнительные выплаты и отпуска. Внутреннее вознаграждение – это то удовлетворение, которое приносит сама работа, а также чувство достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы, самоуважения, дружба, общение, соответствующие условия работы.

F

Очевидная валидность. Принятие решения относительно уместности теста или другого инструмента оценки, основанного скорее на внешних проявлениях, чем на объективных критериях.

Фасилитатор. Тренер, который помогает группе в обучении или достижении определённой цели, направляя и управляя групповым процессом и позволяя группе работать эффективно для решения проблемы или выработки решения.

Независимое расследование. Процесс использования беспристрастного третьего лица, не работающего в данной организации, для разбора жалобы.

Факторное сравнение. Процесс сравнения, включающий присвоение ранга каждой индивидуальной позиции согласно определённым коэффициентам оплаты с целью определения соответствующих величин при установлении ставки оплаты.

Вес фактора. Используемая в процессе оценки работы процедура присвоения веса коэффициентам оплаты, чтобы определить их сравнительную стоимость.

Failure. The disagreement expressed by the addressee to the request of the initiator effects.

Fair representation. This term means that a trade union, so long as it continues to be entitled to represent employees in a bargaining unit, may not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any employees in the unit.

Family-friendly. The policy or practice designed to help families spend more time together and/or enjoy better quality of life.

Fast-trackers. The term used to describe employees who have exhibited strong potential for promotion and are being primed for higher level professional or technical positions within the organization.

Fat organization. The organization with the structure consisting of several layers of management.

Fatigue. This refers to the diminished capacity, productivity, or ability of an organism to perform a given activity because of previously expended energy. Fatigue can be sensory, muscular, or psychological. Fatigue appears to affect performance in three main ways: 1) simple decrement; 2) performance disorganization; 3) cumulative disruption of performance.

Feasibility study. The study designed to discover if a business, product, project or process justify the investment of time, money and other resources.

Featherbedding. Unfair labor practice occurring when a union requires an employer to pay an employee for services he or she did not perform; preservation of the labor force regardless of the demand for it with a decrease in production rates.

Feedback. Positive or negative information provided to an individual in the form of coaching or counseling regarding his or her performance or behavior.

Отказ. Выражение адресатом своего несогласия выполнить просьбу инициатора воздействия.

Справедливое представление интересов. Этот термин означает, что профсоюз в течение всего времени представительства интересов сотрудников в переговорах не может действовать в деспотической, дискриминационной или вероломной манере по отношению к любому сотруднику.

Дружеская семейная политика. Политика или практика, разработанная для того, чтобы помочь членам семьи проводить больше времени вместе и/или улучшать качество жизни.

Перспективные сотрудники. Этот термин используется для талантливых работников, которые показали большой потенциал в продвижении по служебной лестнице и подготавливаются для работы на руководящих постах в организации.

Организация со сложной структурой. Организация со структурой, состоящей из нескольких уровней управления.

Усталость. Уменьшение способности, производительности или возможности организма выполнять данную деятельность из-за израсходованной ранее энергии. Усталость может быть сенсорной, мышечной или психологической. Считается, что усталость влияет на эффективность работы тремя главными способами: 1) простое уменьшение производительности; 2) исполнительская дезорганизация; 3) общее нарушение работы.

Исследование целесообразности. Исследование, разработанное для выяснения, оправдывают ли бизнес, продукция, проект или процесс затраченное время, деньги и другие ресурсы.

Искусственное раздувание штатов. Проявление несправедливой практики трудовых отношений, когда профсоюз требует, чтобы работодатель платил сотруднику за услуги, которые он не оказывал; сохранение численности рабочей силы независимо от потребности в ней при уменьшении норм выработки.

Обратная связь. Позитивная или негативная информация, предоставленная индивиду в форме инструктажа или рекомендации относительно его работы или поведения.

Fetal protection policy. Employer policy meant to protect pregnant woman's unborn fetus by excluding pregnant women from engaging in jobs requiring exposure to or the use of hazardous chemicals or materials.

Field interview. Employment interview conducted away from the employer's actual worksite.

Financial statement. The report containing financial information derived from an organizational accounting record.

Fitness for duty. The document provided by a medical practitioner following a post-offer medical examination containing information used by the employer to determine candidate's ability to perform the functions of a job. Also used to refer to documents or notes from medical providers releasing individuals under their care to resume full or modified duties following a leave of absence due to illness or injury. The concept of leaf disability or sick leave is only used in Russia. It is the document certifying the good cause of absence of an employee in the workplace and is the basis for the allocation and payment of temporary disability.

Five forces framework. Five forces framework is designed to analyze the forces affecting the profitability of an industry. In particular, it is designed to explain why some industries are more profitable than others and what are the forces which sustain those differences in profitability. In 1980, M. Porter published a book «Competitive Strategy», in which among the many factors that determine the competition in the sector have been allocated five: suppliers, customers, new competitors, new products-substitutes, competition between firms in the industry. The five forces framework revolutionized strategic thinking and has become the standard technique for basic industry analysis. Within each of these categories, the framework covered economic, technological, behavioral, financial, and psychological factors which could give power to each force.

Fixed term employment. An employee and an employer may agree that the employment of the employee will end at the close of a specified date or period or on the occurrence of a specified event or at the conclusion of a specified project.

Политика защиты прав беременных. Политика работодателя, призванная охранять права беременной женщины посредством отстранения их от работ, связанных с контактом или использованием опасных химикатов или материалов, а также с тяжёлой физической работой.

Полевое интервью. Служебное интервью, проводимое за пределами фактического места работы.

Финансовый отчёт. Отчёт, содержащий информацию финансового характера из бухгалтерского отчёта организации.

Лист трудоспособности. Документ, выданный врачом после прохождения медицинской комиссии и содержащий информацию, используемую работодателем, чтобы определить способность кандидата выполнять свои обязанности. Также используется как документ, выданный медиками для определения выполняемых сотрудниками обязанностей и объёма работы после болезней и травм. В России используется только понятие лист нетрудоспособности, или больничный лист – документ, удостоверяющий уважительную причину отсутствия работника на рабочем месте и являющийся основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Структура (модель) пяти сил. Предназначена для анализа сил, влияющих на доходность индустрии. В частности, она разработана для того, чтобы объяснить, почему некоторые отрасли промышленности более выгодны, чем другие, и что это за силы, которые поддерживают различия в доходности. В 1980 г. М. Портер опубликовал книгу «Конкурентная страте-гия», в которой из множества факторов, определяющих конкуренцию в отрасли, были выделены пять: поставщики, потребители, новые конкурен-ты, новые товары-заменители, конкуренция между фирмами в отрасли. Структура пяти сил внесла изменения в стратегическое мышление и стала стандартной техникой для анализа базовой отрасли промышленности. В пределах каждой из этих категорий структура покрывала экономические, технологические, поведенческие, финансовые, и психологические факторы, которые могли бы дать власть каждой силе.

Занятость на определённый срок (работа по срочному договору). Работник и работодатель могут прийти к соглашению, что занятость работника закончится по окончании указанного периода, или с наступлением определённой даты, или при возникновении особого случая, или по окончании определённого проекта.

Fixed year. The term used to describe an invariable year such as a calendar or fiscal year.

Flat organization. The organization characterized by having only a few layers of management from top to bottom.

Flexibility. This concept denotes pliability, adaptability and a responsiveness to change. In recent years, added emphasis has been placed on the extent to which organizations can respond flexibly to a changing environment. Intensified competition, and particularly increased market uncertainty, together with the adaptive potential of new technologies, are commonly identified as key factors driving the search for greater flexibility.

Flexible scheduling. Alternative work arrangement providing employees with greater flexibility in meeting their own personal needs by allowing them to work nontraditional schedules (i.e., compressed workweek, summer hours or flextime).

Flexible staffing. The practice of utilizing temporary employees, independent contractors or part-time employees to fill vacancies instead of hiring a traditional full-time permanent employee workforce.

Flexible work arrangements. Schedules that allow employees to structure their work hours around their personal responsibilities. Examples include flextime, job sharing, telecommuting and a compressed workweek. Home sourcing has become a popular flexible work concept in recent years. In this arrangement, employees work full-time from their homes.

Focus group. Small group of individuals who are interviewed through structured facilitatorled discussions in order to solicit opinions, thoughts and ideas about a particular subject or topic area.

Forced-choice. In test construction, used to define multiple-choice tests or questionnaires requiring the testee to choose an answer from a collection of possible answers. Also refers to a performance appraisal strategy where the appraisal is divided into several sections, and the rater is then provided with a few performance descriptors for each section and asked to select the most and least characteristic statement.

Фиксированный год. Термин, описывающий постоянный промежуток времени в один год, такой как календарный или бюджетный год.

Простая организация. Организация, имеющая небольшое количество слоёв управления по вертикали.

Гибкость. Это понятие обозначает адаптируемость и активное реагирование к изменениям. В последние годы был добавлен акцент в сторону расширения степени, в которой организации могут гибко отвечать на изменяющуюся внешнюю среду. Усиление конкуренции и, особенно, увеличение неопределённости на рынке, вместе с адаптивным потенциалом новых технологий, обычно предстают как ключевые факторы, ведущие к поиску большей гибкости.

Гибкое планирование. Альтернативная договорённость по графику работы сотрудника, предоставляющая работникам возможность с большей гибкостью подходить к составлению их рабочего расписания и работать по нетрадиционному графику (сжатая рабочая неделя, работа летом или гибкий график).

Гибкое комплектование персоналом. Практика использования временных работников, независимых подрядчиков или частично занятых работников, чтобы заполнить вакансии вместо того, чтобы нанять работника на полную ставку.

Гибкая организация труда. Схемы, которые позволяют работникам структурировать часы работы с учётом их личных обязанностей. Например, гибкий график, разделение работы, дистанционная работа и сжатая рабочая неделя. Работа на дому стала популярным понятием гибкой организации труда в последние годы. В данном случае работники работают полный рабочий день у себя дома.

Фокус-группа. Небольшая группа людей, опрашиваемых посредством участия в дискуссиях, организованных и проводимых фасилитатором, чтобы выявить мнения, мысли и идеи в отношении определённого предмета или тематики.

Принудительный/вынужденный выбор. Используется при конструировании тестов или опросников, допускающих несколько возможных ответов, так, что от респондента требуется выбрать только один ответ. Относится также к стратегии оценивания работы, когда весь процесс оценивания разбивается на несколько стадий и оценщик (эксперт) для каждой стадии предлагает на выбор несколько вариантов описания работы испытуемого, который должен выбрать один или несколько правильных ответов.

Forced distribution. Appraisal rating method intended to prevent rater errors by requiring the rater to force ratings into a bell-shaped curve.

Forced ranking. Performance appraisal system where raters are asked to identify a certain percentage of employees who are top performers ready for advancement and those employees falling into the bottom percentage who must improve or leave the organization.

Forecasting. Business analysis conducted in order to assess what future trends are likely to happen, especially in connection with a particular situation, function, practice or process that is likely to affect the organization's business operations.

Formalization. This is a property of the social structure of an organization and refers to the degree of specificity of roles in that structure. This aspect allows for work behavior to be defined independently of the personalities of the individuals who occupy the work roles and thus is a mechanism of social control. Furthermore, formalization, that is, detailed role descriptions, rule manuals, or more generally programming are a way of coordinating the division of labor.

Formation of favor. Attracting attention to himself by showing his own exceptional, attractive, supportive statements judgments about the person.

Formation of personnel reserve. The set of measures to create a list professionals considered by leaders as potential candidates for the vacant position, usually a senior position.

Formation of staff. Complex of the following basic procedures (algorithms of implementation an action): identification of business needs in staff; comparison of actual and necessary staff, development of proposals for training, retraining, relocation and reduction of existing workers, the development of policies for recruitment, as well as its implementation – from the announcement of the set (or contracts with educational institutions) prior to the selection of candidates for vacancies; registration of labor relations, including conclusion of contracts (agreements).

Принудительное/вынужденное распределение. Рейтинговый метод оценивания, позволяющий избежать ошибок оценщика (эксперта) с помощью обязательного требования к нему обеспечить колоколообразную форму распределения рейтингов.

Принудительное/вынужденное ранжирование. Система оценивания работы, при которой оценщиков (экспертов) просят определить долю успешных работников, способных к продвижению по карьерной лестнице, и тех, которым необходимо улучшить качество работы или покинуть организацию.

Прогноз. Бизнес-анализ, проводимый для оценки будущих вероятных тенденций, особенно связанных с определёнными ситуациями, функциями, практикой или процессами, затрагивающими деловые операции организации.

Формализация. Принадлежность социальной структуры организации, касается степени спецификации ролей в данной структуре. Этот аспект позволяет поведение на рабочем месте определить независимо от особенностей личности людей, которые играют роли и, таким образом, являются механизмом общественного контроля. Кроме того, формализация, т.е. детализация ролевых описаний, сводов правил, или более общее программирование, является способом координации подразделений работы.

Формирование благосклонности. Привлечение к себе внимания путем проявления собственной незаурядности, привлекательности, высказывания благоприятных суждений о человеке.

Формирование кадрового резерва. Комплекс мероприятий по созданию списка специалистов, рассматриваемых руководством как потенциальных претендентов на вакантное место, чаще всего – на руководящую должность.

Формирование персонала. Комплекс следующих основных процедур: определение потребности предприятия в кадрах; сравнение фактического и необходимого штата; разработка предложений по подготовке, переподготовке, перемещению и сокращению имеющихся работников; разработка политики набора кадров, а также её реализация – от объявления набора (или заключения договоров с образовательными учреждениями) до проведения отбора кандидатов на вакантные места; оформление трудовых отношений, включая заключение контрактов (договоров).

Fractional bargaining. Bargaining that takes place at the department or unit level which may lead to unwritten consensus to ignore certain provisions of collective bargaining agreement.

Freezing of new employees' hiring. The method used by the administration to reduce the number of employees of the organization through natural decline in personnel and the elimination of vacant positions.

Fringe benefit. Employment benefits granted to employees in addition to their current base salary or wages (i.e., cash, merchandise, services, health insurance, pension plans, holidays, paid vacations, etc.).

Frustration. Organizational frustration can be defined as any external interference with the individual's ability to carry out his day-to-day duties in his job effectively. It can take a variety of forms, including deliberate blocking by other people, petty and arbitrary rules, or simply lack of cooperation from work colleagues.

Full-time equivalent (FTE). The value assigned to signify the number of full-time employees that could have been employed if the reported number of hours worked by part-time employees had been worked by full-time employees instead.

Fully insured plan. Benefit plan where the employer contracts with another organization to assume financial responsibility for the enrollees' medical claims and for all incurred administrative costs.

Functional cost analysis method. The method for analyzing human resource management system, including analysis of human capacity and human resource organizations in the identification of redundant and overlapping functions of personnel management, thus allowing not only to reduce financial costs but also improve the capacity of individual employees in exercising their functions.

Functional design. This particular principle of Organizational design divides work at the departmental level on the basis of the major areas of management. Typically, within manufacturing these include finance, production, marketing, and research and development. These three or four are considered to be the most critical. Since these divisions represents distinct stages in the process of generating a product and selling it on the market, design on this basis has been referred to as functional.

Частичная договорённость. Договорённость, достигнутая между сотрудниками в рамках одной структуры или подразделения. Может приводить к неоформленному письменно соглашению, которое игнорирует некоторые положения коллективного договора.

Замораживание найма новых работников. Метод, применяемый администрацией с целью снижения численности работников организации за счёт естественной убыли персонала и ликвидации вакантных должностей.

Дополнительная льгота. Льготы, предоставляемые работникам в дополнение к их текущей тарифной ставке или заработной плате (наличные деньги, товары, услуги, медицинское страхование, пенсионные программы, праздники, оплачиваемые отпуска и т.д.).

Фрустрация (в организации). Может быть определена как любое внешнее вмешательство в способность человека эффективно выполнять повседневные рабочие обязанности. Она может принимать множество форм, включая преднамеренное блокирование другими людьми, мелкие и арбитражные правила или недостаточное сотрудничество с коллегами.

Эквивалент полной занятости. Количество сотрудников с полной занятостью, эквивалентное по количеству рабочих часов сотрудникам с частичной занятостью, работающим в организации.

План полного страхования. План льгот, согласно которому работодатель заключает контракт с другой организацией с целью принятия на себя финансовой ответственности за медицинские и все прочие неоплаченные административные расходы.

Метод функционально-стоимостного анализа. Метод анализа системы управления персоналом, в том числе анализа кадрового потенциала и человеческих ресурсов организации, состоящий в выявлении лишних и дублирующих функций управления персоналом, тем самым позволяющий не только снизить финансовые затраты, но и повысить возможности конкретных работников в реализации своих функций.

Функциональное проектирование. Это особый принцип организационного проектирования, который разделяет всю деятельность предприятия на основе главных сфер управления. Как правило, на производстве он включает финансы, продукцию, маркетинг, исследования и развитие. Эти отделы – самые важные. Данные подразделения представляют различные стадии производства и продажи продукции на рынке, поэтому проектирование на этой основе называется функциональным.

Functional roles. This is a list of requirements for a particular job position, the degree of employee involvement in the business life of the organization, expressed the extent of its powers and responsibilities, as well as its prestige and position in the team.

Functional structure. The scheme of separation of administrative functions between management and particular units.

Functional team. The group of employees who are responsible for a particular function within the organization.

Functionalism. This concept, derived from sociology and social anthropology, applies an organic analogy to social institutions, conceptualizing elements of society as existing in a systemic interdependence, in which their function or «purpose» is the stability of society as a whole. It explains elements of society or subsystems in terms of their manifest (intended and recognized) and latent (unintended or unrecognized) functions or consequences for another part of the system or the system as a whole. Social activities or institutions are seen as having the function of satisfying basic social needs.

Functions of personnel management service. Recruitment, professional adaptation, individual counseling employees, career planning, control and regulation of labor relations, promotion of staff, development of skills or retraining of staff programs, training and promotion of staff, organization and implementation of intra-firm control, personnel assessment, the movement of staff (promotion to a higher position, rotation), development of personnel policies of the firm, social protection, health and safety.

Fundamental attribution error. This error is the pervasive tendency of observers to underestimate the importance of situational factors and overestimate the influence of internal dispositions and traits (e.g., ability, effort, intelligence, and hostility) as the cause of actor behavior and outcomes. In conditions of both success and failure, this bias suggests that supervisors tend to give their employees more credit and blame than they deserve.

Функциональные роли. Это список требований, предъявляемых к той или иной должностной позиции, степень участия сотрудника в деловой жизни организации; выражается объёмом его полномочий и ответственности, а также его авторитетом и позицией в коллективе.

Функциональная структура. Схема распределения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями.

Функциональная команда. Группа работников, которые ответственны за специфическую работу в пределах организации.

Функционализм. Это понятие происходит из социологии и социальной антропологии, применяет органическую аналогию к социальным учреждениям, осмысливая элементы общества как существующие в системной взаимозависимости, в которой их функция или «цель» – стабильность общества в целом. Это объясняет элементы общества или подсистем с точки зрения их декларируемых (заданных и опознанных) и скрытых (не заданных или неопознанных) функций или последствий для частей системы или системы в целом. Общественная деятельность или учреждения рассматриваются как имеющие функции удовлетворения базовых социальных потребностей.

Функции службы управления персоналом. Наём, профессиональная адаптация, индивидуальное консультирование работников, планирование карьеры, контроль и регулирование трудовых отношений, стимулирование труда персонала, разработка программ повышения квалификации или переквалификации сотрудников, обучение и продвижение персонала, организация и осуществление внутрифирменного контроля, оценка персонала, перемещение сотрудников (выдвижение на более высокую должность, ротация), разработка кадровой политики фирмы, социальная защита, охрана труда.

Фундаментальная ошибка атрибуции. Распространённая тенденция наблюдателей недооценивать важность ситуационных факторов и слишком высоко оценивать влияние внутренних диспозиций и черт (например, способности, усилия, интеллект, враждебность) на причины и результаты поведения. В условиях успехов и неудач, эта ошибка означает, что руководители будут склонны оказывать своим работникам большее доверие или обвинять их больше, чем они заслуживают.

G

Gag clause. Refers to the employment contract restrictions used as a means of protecting the organization's trade secrets or proprietary information.

Gainsharing plan. Group incentive plan used to enhance productivity by sharing with the group a percentage of the gains the organization realizes from specific group efforts.

Game theory. This theory analyzes how rational actors react to potentially conflictful interactions. In particular, game theory attempts to identify strategies for all parties such that each is optimal given the others.

Gatekeepers. When thinking literally, keepers of the gate. Gatekeepers, a term originated by Lewin (1952), are persons who either facilitate or impede information flow between people. Gatekeepers are therefore at the nexus of exchange among individuals interpersonally, in groups, or within and across organizations.

Gender. This term is used in a variety of ways to help people discuss aspects of interaction between women and men. The gender is the social aspects of sex defining behavior of the person in a society and how this behavior is perceived. Gender constructions and relations vary greatly with culture, class, religion, and many other factors.

Gender expression. External manifestation of one's gender identity, usually expressed through «masculine», «feminine», or gender-variant behavior, clothing, haircut, voice, or body characteristics.

Gender identity. One's internal, personal sense of being a man or a woman (or boy or girl).

Generalist. Individual who possesses the capabilities to perform more than one diversified function, rather than specializing in or having responsibility for one specific function.

G

Ограничивающий пункт (дополнительные условия трудового договора). Связан с ограничениями трудового договора, используемыми в качестве средства защиты коммерческих тайн или конфиденциальной информации организации.

План разделённой прибыли. План стимулирования группы, используемый для увеличения её производительности посредством разделения с группой процента прибыли, которую организация получает от определённой деятельности этой группы.

Теория игр. Данная теория анализирует, как рационально действующие игроки реагируют на потенциально конфликтные взаимодействия. В частности, теория игр пытается идентифицировать стратегии всех сторон, таким образом, что каждая будет оптимальна, если она что-то даёт другим.

Привратники. Термин придуман К. Левиным, буквально означает: хранитель ворот. Привратники – это люди, которые или облегчают, или препятствуют потоку информации между людьми. Привратники поэтому осуществляют связь и межличностный обмен информацией в группах, в пределах и между организациями.

Гендер. Социальный пол, определяющий поведение человека в обществе и то, как это поведение воспринимается. Этот термин используется во множестве значений, чтобы помочь людям обсудить аспекты взаимодействия между женщинами и мужчинами. Гендерное устройство и отношения изменяются и определяются культурой, классом, религией и многими другими факторами.

Гендерное проявление. Внешнее проявление половой идентификации, обычно выражаемой через «мужское», «женское», или гендерные варианты поведения, одежду, стрижку, голос или особенности тела.

Половая идентификация. Внутренний, личностный смысл бытия в качестве мужчины или женщины (мальчика или девочки).

Универсал. Сотрудник, который способен выполнить более чем одну из различных функций, а не специализированный или несущий ответственность только за одну определённую функцию.

Generation I. The term used to describe children born after 1994 who are growing up in the Internet age.

Generation X. The term used to describe individuals born between 1965 and 1980.

Generation Y. The term used to describe individuals born between 1985 and the present.

Genetic-based discrimination. The practice of requesting or requiring genetic testing information during the hiring process or using genetic testing information to base any other employment decisions or actions.

Geographical differential. The variance in pay established for same or comparable jobs based on variations in labor and costs of living among other geographic regions.

Glass ceiling. Used to describe the invisible barrier keeping women from advancing into executive-level positions.

Global compensation. Pay practices relating to employees who are working on assignments in international locations. A service premium and additional incentives are often included in the compensation package to offset differences in taxes and cost of living.

Goal. The statement outlining the long-term results, accomplishments or objectives an organization seeks to attain.

Goal formation (goal setting). Primary phase of management, decision making, which consists in the formulation of general purpose and set of goals (objectives tree) in accordance with the essence and nature of the problems to be solved, the purpose (mission) of the system, strategic settings.

Goals, official. Formal goals, set by the organization, defining its mission and purpose.

Goals, operational. Specific organizational goals that the organization is trying to achieve.

Поколение I. Этим термином обычно называют детей, родившихся после 1994 г., которые растут в эпоху интернета.

Поколение X. Этим термином называют людей, родившихся между 1965 и 1980 гг.

Поколение Y. Этим термином называют людей, родившихся между 1985 г. и настоящим временем.

Дискриминация на основе генетики. Практика требовать или запрашивать информацию о генетическом тестировании во время найма или использование информации о генетическом тестировании для обоснования любых других производственных решений или действий.

Географический дифференциал. Различие в оплате, установленной для подобных или сопоставимых рабочих мест, вызванное различными условиями труда и прожиточными минимумами в разных географических областях.

Стеклянный потолок. Так описывают невидимый барьер, препятствующий женщинам продвигаться на руководящие позиции.

Глобальная компенсация. Методы оплаты работников, которые направлены на работу в международных организациях. Премиальные и дополнительные стимулы часто включаются в компенсационный пакет, чтобы возместить различия в налогах и прожиточном минимуме.

Цель. Утверждение, содержащее в общих чертах описание отдалённых результатов, достижений или задач, решения которых организация стремится добиться.

Целеобразование (целеполагание). Первичная фаза управления, выработки и принятия решений, заключающаяся в постановке генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с сущностью и характером решаемых проблем, назначением (миссией) системы, стратегическими установками.

Цели официальные. Официально декларируемые цели, установленные организацией, определяющие её миссию и назначение.

Цели операциональные. Конкретные/детализированные для исполнителей цели, которые организация пытается достичь.

Government agencies. These are public sector owned organizations which carry out the various functions of government, including fiscal and monetary policies and regulation. Government agencies fall into seven broad types: delivery, regulatory, transfer, contracts, control, trading, and servicing.

Grievance. Formal complaint or allegation by an employee or group of employees made to unfair treatment or violation of the collective agreement.

Grievance procedures. The process and guidelines to be followed by employees, managers or trade unions when resolving differences or conflicts.

Group aspirations. Purposes of the group, its goals, needs and motives that underlie behavior and the cooperative efforts of group members.

Group cohesiveness. Group cohesiveness is defined as how much its members want to stay in the group. Highly cohesive group members may take much of their personal identity from the group and will want to contribute to its welfare. Thus, cohesiveness gives the group power to influence its members.

Group development. The process of passing a group of certain steps and finds in this case the relevant characteristics, a certain level (formation, wildness, regulation, action, decay) as a qualitative characteristic of the process of forming a group. This characteristic is determined by the degree of formation, mature interpersonal relationships in a particular community.

Group dynamics. The term encompasses the processes that influence people when they interact in group situations. Group dynamics is also a field of inquiry dedicated to advancing knowledge about the nature of groups, the laws and stages of their development (see Group development), and their interrelations with individuals, other groups, and larger institutions.

Group interview. Interviewing method where a prospective employee is interviewed by a small group of his or her peers.

Государственные учреждения (агентства). Это организации, находящиеся в собственности общественного сектора, которые выполняют различные функции правительства, включая налоговую и денежную политику и регулирование. Правительственные учреждения можно разделить на семь больших типов, по сферам деятельности: поставка, регулирование, трансфер, контракты, контроль, торговля и обслуживание.

Жалоба. Формальная жалоба или утверждение работника или группы работников о несправедливом обращении или нарушении коллективного договора.

Порядок рассмотрения жалоб. Процесс и руководящие принципы, которым будут следовать работники, управленцы или профсоюзы при разрешении разногласий или конфликтов.

Направленность группы. Цели группы, её задачи, потребности и мотивы, лежащие в основе поведения и совместных усилий членов группы.

Групповая сплочённость. Определяется тем, насколько члены группы хотят оставаться в группе. Члены очень сплочённой группы могут большую часть своей личностной идентичности перенять от группы и будут хотеть способствовать её благополучию. Таким образом, групповая сплочённость даёт группе власть и влияние на её членов.

Групповое развитие. Процесс прохождения группой определённых этапов и обретения ею при этом соответствующих характеристик, определённого уровня (формирование, бурление, нормирование, действие, распад) как качественной характеристики процесса группообразования, которая определяется степенью сформированности, зрелости межличностных отношений в конкретном сообществе.

Групповая динамика. Совокупность процессов, которые влияют на людей, когда они взаимодействуют в групповых ситуациях. Динамика группы – это также область вопросов, посвящённых увеличению знания о природе групп, законах и этапах их развития (см. Групповое развитие), их взаимосвязей с людьми, другими группами и более крупными структурами.

Групповое интервью. Метод интервьюирования, при котором будущий служащий интервьюируется небольшой группой его авторитетных коллег.

Group norms. General rules of conduct for members of groups whose primary function is to serve to connect people to groups. Norm is a powerful regulator of behavior of employees, when they understand and accept why it is necessary to do so and not otherwise. Adherence to standards is approved by the members of the group. Violation of the rules is the use of sanctions.

Group opinion. Some integral view, which is shared by all group members. In the process of development group opinion goes through three stages: the group members express their personal views to the subject under discussion; group members change their thoughts and feelings, which become the object of group discussion and the adoption of clear and precise position of the group, which is accepted by all group members.

Group polarization/risky shift. The result of group discussion, in which diverse opinions and positions of participants are not smoothed and processed by the end of the discussion in two diametrically opposite positions, excluding any trade-offs; or amplification the extremity (extreme) of group decisions or judgments as a result of the discussion as compared to the average decisions or judgments that is also called the risky shift.

Group roles (by M. Belbin). Series of studies with managers led M. Belbin to elaborate the idea of group roles, developing a questionnaire measure to identify eight preferred styles of group participation: chairman (coordinating effort), shaper (directing activity), plant (creating ideas), team worker (attending to group process); monitor-evaluator (critically assessing products and activities), resource-investigator (seeking information and resources), company worker (testing and implementing ideas) and completer-finisher (attending to detail and progress chasing).

Group size. The group's size is one of the most fundamental factors that shape group structure and group dynamics. Determining a group's size is not as straightforward as it first appears, especially in work settings. In almost every case, one could break a given group into smaller subgroups or combine it with other groups to form a larger entity that could also be considered a group. Usually a small group comprises from 2 to 15 people (family, work team), but with a steady composition it may also include a few dozen people (student group). The number of a team as a group is of fundamental importance, since it is based on interpersonal interactions. The most convenient size of a team is 12 members.

Групповые нормы. Общие правила поведения членов группы, главная функция которых – служить приобщению людей к группе. Норма становится действенным регулятором поведения работников, когда они понимают и принимают, почему нужно делать так, а не иначе. Следование нормам вызывает одобрение со стороны членов группы. Нарушение норм вызывает применение санкций.

Групповое мнение. Некоторое интегральное мнение, которое разделяется всеми членами группы. В процессе своего развития групповое мнение проходит три стадии: члены группы высказывают свои личные взгляды по предмету обсуждения; члены группы обмениваются своими взглядами и чувствами, которые и становятся объектом группового обсуждения; принятие четкой и ясной групповой позиции, которая принимается всеми членами группы.

Групповая поляризация/сдвиг к риску. Результат групповой дискуссии, в ходе которой разнородные мнения и позиции участников не сглаживаются, а оформляются к концу дискуссии в две полярно противоположные позиции, исключающие любые компромиссы; или усиление в результате дискуссии экстремальности (крайности) групповых решений или суждений по сравнению с усреднёнными решениями или суждениями, что называют также сдвигом к риску.

Групповые роли (по М. Белбину). Ряд исследований, проведённых М. Белбиным с менеджерами, привёл к разработке идеи ролей группы и опросника для идентификации восьми предпочитаемых стилей участия в группе: председатель (координирующий усилия), формирователь (направляющий деятельность), генератор идей (создающий идеи), рабочий команды (проявляющий внимание к групповому процессу); оценщик (критически оценивающий продукты и действия), исследователь ресурса (ищущий информацию и ресурсы), рабочий компании (проверяющий и реализовывающий идеи) и доводчик (следящий за деталями и ходом продвижения).

Размер группы. Один из наиболее важных факторов, которые формируют структуру группы и групповую динамику. Определение размера группы не является столь простым, как это может показаться, особенно в рабочих условиях. Почти в каждом случае можно было разбить данную группу на меньшие подгруппы или объединить её с другими группами, чтобы сформировать большую общность, которую тоже можно было бы считать группой. Обычно малая группа объединяет от 2 до 15 человек (семья, трудовая бригада), но при устойчивом составе может включать и несколько десятков человек (студенческая группа). Численность команды как группы имеет принципиальное значение, так как она строится на межличностном взаимодействии. Наиболее удобная численность в команде – 12 членов.

Group structure. The structure of small group is a collection of links, folding it between individuals. Since the main areas of activity of individuals in small group are joint activity and communication, the study of small groups emphasized the most frequently the structure of connections and relations generated by the joint activity (functional, organizational, economic, managerial), and link structure generated by the communication and psychological relationships (communicative structure, structure of emotional relationships, role-playing and non-formal status structure). The structure of small group is constantly generated by, and therefore it can be observed in the ongoing interaction of group members. It reflects the abilities and motivations of group members and the physical and social environments of the group. Group structure exists relatively independently of the individuals who occupy those positions. Group structure, therefore, provides a key to understanding behavior in groups that cannot be explained in terms of the traits, attitudes, and personalities of individual group members.

Growth need strength. This refers to the strength of an individual's needs for personal growth and self-direction at work. Growth Need Strength (GNS) is a central part of job characteristics theory and is expected to affect the way individuals respond to complex, challenging jobs characterized by high levels of autonomy, variety. Specifically, employees with high GNS are expected to appreciate and respond enthusiastically to the opportunities for personal accomplishment provided by a complex, challenging job. On the other hand, individuals with relatively low GNS may not recognize the opportunities for growth provided by the job, or they may experience the complex job as threatening and balk at being stretched too far by the work.

H

Halo/horn effect. The effect of interpersonal perception, a form of interviewer bias, occurring when the interviewer rates or judges an individual

Harassment. Conduct or actions, based on race, religion, sex, national origin, age, disability, military membership or veteran status, severe or pervasive enough to create a hostile, abusive or intimidating work environment for a reasonable person.

Структура группы. Структура малой группы – это совокупность связей, складывающихся в ней между индивидами. Поскольку основными сферами активности индивидов в малой группе являются совместная деятельность и общение, при исследовании малых групп наиболее часто выделяют структуру связей и отношений, порождаемых совместной деятельностью (функциональных, организационных, экономических, управленческих), и структуру связей, порождаемых общением и психологическими отношениями (коммуникативную структуру, структуру эмоциональных отношений, ролевую и неформально-статусную структуру). Структура группы постоянно воспроизводится, и поэтому её можно наблюдать в продолжающемся взаимодействии членов группы. Она отражает способности и мотивацию членов группы и физическое и социальное окружение группы. Структура группы существует относительно независимо от людей, которые занимают должности, и обеспечивает ключ к пониманию поведения в группах, которое не может быть объяснено с позиции черт, аттитюдов и особенностей отдельных членов группы.

Сила потребности в росте. Это касается силы потребностей человека в личностном росте и саморуководстве на работе. Сила потребности в росте (СПР) является центральной частью теории рабочих характеристик и, как ожидается, влияет на способ, которым люди отвечают на сложную, бросающую вызов работу, характеризуемую высокими уровнями автономии, разнообразия. Служащие с высокой СПР, как ожидают, будут ценить и отвечать с энтузиазмом на возможности для личного роста, предоставляемые такой работой. С другой стороны, люди с относительно низкой СПР, возможно, не распознают возможностей роста, предоставляемых работой, или они могут счесть сложную работу угрозой и отказаться от дальнейшего вовлечения в работу.

Н

Эффект ореола. Эффект межличностного восприятия, форма необъективности, проявляющаяся, когда интервьюер оценивает сотрудника по его положительным или сильнейшим сторонам, позволяя им затенить отрицательные стороны. Упоминается как эффект ореола, когда это работает в пользу кандидата, и как эффект горна, если против.

Навязчивое поведение. Поведение или действия, основанные на расовой принадлежности, религиозных воззрениях, половых признаках, национальности, возрасте, физической или умственной слабости, членстве в военной или ветеранской организации и достаточно жёсткие и распространённые, чтобы создать враждебную, оскорбительную или пугающую атмосферу на работе для обычного человека.

Hardiness. The ability to overcome difficulties, to suppress their emotions, to understand human feelings, showing patience and tact. Stress resistance determined by a combination of personal qualities that allow a person to carry considerable intellectual, volitional and emotional stress due to the features of professional activity, without any adverse impact on the activities, of others and the health.

Hawthorne effect. This effect, observed in field experiments, in 1924, the company's plant in Hawthorne Western Electric under the leadership of Elton Mayo (1880-1949) and his companions occurs when: 1) one or more changes or manipulations are made by researchers in a field setting; 2) the persons in the target sample experiencing the change(s) are aware of the experimental manipulations; 3) the latter alter their behavior not because of the specific variables manipulated but because of the attention they receive. As a result, the researchers may falsely attribute the observed effects on behavior to the variables manipulated rather than the attention.

Hazard pay. Special payment made in addition to individual's salary for accepting assignments at locations where there is threat of physical danger or for performing positions that are hazardous to the individual's health and well-being.

Head count. Refers to average number of people employed directly by the company on a full-time and part-time basis.

Hidden disabilities. Disabilities which are not of a visible nature, such as learning disorders, alcohol abuse, depression, etc.

Hierarchy. More typically the term refers to the hierarchy of authority. In formal organizations, each position is arranged so that it reports to another, higher in the chain. Invested in each position is a set of rights and obligations, most of which refer to the ability to give orders to subordinates and supervise them. This arrangement is considered to be a formal one because the authority to give orders to others is based on the position that one occupies and not on any personal characteristics.

Стрессоустойчивость. Умение преодолевать трудности, подавлять свои эмоции, понимать человеческие настроения, проявляя выдержку и такт. Стрессоустойчивость определяется совокупностью личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья.

Хоторнский эффект. Данный эффект, изученный в полевых экспериментах, в 1924 г. на заводе компании Western Electric в Хоторне под руководством Элтона Мэйо (1880-1949) и его соратников, наблюдается, когда: 1) экспериментатор производит изменения или манипуляции в полевых условиях; 2) испытуемые в экспериментальной группе знают о проведении эксперимента; 3) они корректируют своё поведение не из-за экспериментальных манипуляций с переменными, а вследствие определённой направленности внимания. В результате исследователи могут ошибочно приписать наблюдаемые поведенческие эффекты изменяемым переменным в процессе эксперимента, хотя они могут быть скорее вызваны осведомлённостью испытуемых.

Доплата за риск. Специальная надбавка к основной заработной плате, выплачиваемая лицам, чья работа сопряжена с повышенной опасностью и вредными для здоровья условиями труда.

Количество сотрудников. Термин относится к среднему количеству людей с полной или частичной занятостью, постоянно работающих в компании.

Косвенные ограничения трудоспособности. Отклонения, которые не являются видимыми препятствиями к трудовой деятельности, такие как неспособность к обучению, злоупотребление алкоголем, депрессия и т.д.

Иерархия. Этот термин обычно относится к иерархии власти. Формальная организация устроена таким образом, что каждое подразделение подчиняется вышестоящему, которые, в свою очередь, создают свод правил и контролируют нижестоящих. Подобная организация отношений является формальной, так как зиждется исключительно на имеющейся у субъекта власти и занимаемой им позиции, а не личных качествах.

Hierarchy of needs. Psychological theory ascribed to Abraham H. Maslow, in which he proposed that people will constantly seek to have their basic needs (sleep, food, water, shelter, etc.) fulfilled and that such needs ultimately determine behavior.

Home-based work. The work performed by employee organizations at home and not in the office.

Honesty/integrity testing. Tests used to assess an individual's propensity for dishonest conduct or behavior (i.e., stealing or lying).

Horizontal conflicts, or conflicts «equal to equal». Conflicts between colleagues, heads at the same level and are characterized by the fact that participants can not use to counter the most important resource – the status in the organization, an official position. In this case, the connections between members, their past accomplishments and experience become the first priority.

Horizontal integration. Also known as job rotation, it is a job enlargement method whereby employees are shifted between various comparable jobs in an effort to prevent boredom and boost morale.

Horizontal organization. Flat organizational structure that consists of fewer hierarchal levels. Such organizational structures often rely on the use of cross-functional teams.

Hot-desks. The method of saving office space in which workers do not have their own desk but share the same desk at different times during the day or week.

Hoteling. The practice of not assigning offices on a permanent basis to individuals who telecommute. Instead, offices are assigned by calling in and reserving an office or workstation in advance.

Hours of work. Historically, most attention on working time has been paid to issues of duration and the effects of shiftworking. The time during which the employee in accordance with the internal labor regulations and the terms of the employment contract must perform his job duties (Art. 91 Labour Code).

Иерархия потребностей. Психологическая теория, основанная Абрахамом Маслоу, в рамках которой он предположил, что люди постоянно стремятся удовлетворить первоначально свои базовые потребности (сон, пища, вода, убежище и т.д.), и что такие потребности, в конечном счёте, определяют их поведение.

Работа на дому. Работа, выполняемая сотрудником организации дома, а не в офисе.

Тестирование честности. Тесты, используемые для оценки склонности индивида к асоциальному поведению (например, воровство или ложь).

Горизонтальные конфликты, или конфликты «равный с равным». Конфликты между коллегами, руководителями одного уровня, характеризующиеся тем, что участники не могут использовать в противостоянии самый главный ресурс – статус в организации, должностное положение. В этом случае на первый план выходят связи членов организации, их прошлые заслуги и опыт.

Горизонтальная интеграция. Метод улучшения качества работы посредством перевода сотрудников на сопоставимые должности в рамках одной или нескольких организаций в целях смены обстановки и улучшения их эмоционального состояния. Известен так же, как ротация кадров.

Горизонтальная организация. Плоская организационная структура, которая образована незначительным количеством иерархических уровней. Такие организационные структуры часто полагаются на использование межфункциональных команд.

Горячие столы. Метод экономии офисного пространства, при котором работники не имеют собственного стола, но пользуются одним и тем же столом по очереди в разное время в течение дня или недели.

Офис-отель. Практика, при которой офисы не закрепляются постоянно за сотрудниками, использующими телекоммуникации. Вместо этого, офисы резервируются заранее по телефону.

Рабочее время. Исторически особое внимание проблеме рабочего времени уделялось в контексте продолжительности рабочего дня и сменной работы. Время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (Ст. 91 Трудового кодекса РФ).

Huddle group. Training method whereby participants are divided into small groups, given a specific problem to handle within a short period of time (typically less then 10 minutes) and then report their findings back to the larger collective group.

Human capital. The collective/individual knowledge, skills and abilities of organization's employees, which generate revenue. The concept of human capital developed by American scientists won the Nobel Prize in Economics, G. Becker and T. Schultz.

Human–computer interaction. Human–computer interaction (HCI) is the descriptive and prescriptive study of how people use computer systems and how computer systems are integrated into organizations. It should help in the design process. Organizations may either design their technical systems with the workers in mind or they may attempt to optimize the technical system in isolation. The latter strategy often leads to badly designed work places, resistance by the workers.

Human relations movement. This body of theory and practice is popularly associated with the sociologist Elton Mayo whose basic idea was that workers had strong social needs which they tried to satisfy through membership of informal social groups at the workplace. Managerial attempts to improve job satisfaction and work motivation had to take account of these needs and could not treat workers simply as economic individuals wanting to maximize pay and minimize effort.

Human resources. The number of people and human capital (competences, experience, intelligence, ability to continuous improvement and development). The function dealing with the management of people employed within the organization.

Human resource auditing. The process of assessing HR programs and services to determine the degree of their effectiveness, including the assessment of compliance of human resources of the organization to its goals and strategies; diagnose the causes of the problems caused by staff, specific recommendations for the management and personnel management service.

Совещательная группа. Метод обучения, при котором участники разделены на небольшие группы для решения определённой проблемы в течение короткого периода времени (обычно менее 10 мин.) и затем предлагают свои результаты более многочисленной группе.

Человеческий капитал. Коллективные/индивидуальные знания, навыки и способности сотрудников организации, приносящие доход. Концепция человеческого капитала разработана американскими учёными, лауреатами Нобелевской премии по экономике Г. Беккером и Т. Шульцем.

Система взаимодействия «человек–компьютер». Данная система включает в себя описательные и нормативные исследования использование людьми компьютерных систем и их включённость в структуру организации. Подобные отношения способствуют эффективному построению организационной структуры. Организации могут проектировать свои технические системы с учётом интересов работников или могут попытаться оптимизировать техническую систему изолированно. Последняя стратегия часто приводит к плохо разработанным местам работы и сопротивлению работников.

Развитие межличностных отношений. Основа этой теории и практики базируется на идеях социолога Элтона Мэйо, главной идеей которого было то, что работник постоянно испытывает социальные потребности, которые он пытается удовлетворить на работе посредством включения в неформальные социальные группы. Менеджеры, пытающиеся улучшить качество работы и повысить трудовую мотивацию сотрудников, должны учитывать эти потребности, а не полагать, что сотрудники хотят лишь получать больше денег при минимальных усилиях в работе.

Человеческие ресурсы (кадры). Количество людей и человеческий потенциал (компетенции, опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию). Функция, относящаяся к управлению сотрудниками в пределах организации.

Аудит персонала. Процесс оценки программ и услуг по управлению персоналом в целях определения степени их эффективности, включающий оценку соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; диагностику причин возникновения проблем по вине персонала, выработку конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом.

Human resource consulting. Consulting services to managers and specialists of organizations on the work with human resources.

Human resource information system (HRIS). Computer database used to gather, store, maintain and retrieve relevant employee and HR-related information.

Human resource management. The formal structure within an organization responsible for all the decisions, strategies, factors, principles, operations, practices, functions, activities and methods related to the management of people.

Human resource manager. Specialist with knowledge in human resource management in organizational, managerial, legal, accounting and documentation, pedagogical, social, domestic, psychological, sociological aspects.

Human resource metrics/HR metrics. Measurements used to determine the value and effectiveness of HR strategies. Typically includes such items as cost per hire, turnover rates/costs, training and human capital ROI, labor/ productivity rates and costs, benefit costs per employee, etc.

Human resource planning. The process of anticipating future staffing needs and ensuring that a sufficient pool of talent possessing the skills and experience needed will be available to meet those needs.

Human resource reserve. The group of qualified employees, pre-screened, trained, and are internal candidates to fill vacancies of higher positions.

Human resource strategy. The concept of Human resource strategy (HRS) integrates an organization's human resource management (HRM) policies with a stable and strategic characteristic of organizational life, such as the corporate strategy, employment philosophies, core values, organizational competencies, or delivery of a value-added business process. It provides a «fixed point» toward which HRM policies may be targeted and developed and involves two processes of integration.

Кадровый консалтинг. Консультационные услуги, оказываемые руководителям и специалистам организаций по вопросам работы с кадрами.

База данных сотрудников. Компьютерная база данных, используемая для сбора, хранения, поддержания и восстановления соответствующих данных о сотруднике и управления персоналом.

Управление человеческими ресурсами (кадрами). Формальная структура в пределах организации, ответственная за все решения, стратегии, факторы, принципы, операции, мероприятия, функции, действия и методы, относящиеся к управлению людьми.

Менеджер по персоналу. Специалист, обладающий знаниями в области управления персоналом в организационном, управленческом, правовом, учетно-документационном, педагогическом, социально-бытовом, психологическом, социологическом аспектах.

Метрики человеческих ресурсов/Эйчар метрики. Измерения (числовые показатели), используемые для определения стоимости и эффективности стратегий управления персоналом. Обычно включают такие позиции, как средняя стоимость найма, соотношение ставка/затрата, тренинг и человеческий капитал, ставка производительности и затраты, затраты на выплаты льгот сотрудникам и т.д.

Кадровое планирование. Процесс предвосхищения будущих потребностей в персонале и гарантирование того, что будущие сотрудники обладают достаточными навыками и опытом для удовлетворения этих потребностей.

Кадровый резерв. Группа квалифицированных работников компании, прошедших предварительный отбор, специальную подготовку и являющихся внутренними кандидатами на замещение вакантных вышестоящих должностей.

Стратегия (развития) человеческих ресурсов. Это понятие включает в себя политику управления человеческими ресурсами в организации, со стабильными и стратегическими характеристиками жизни организации, такими как корпоративная стратегия, философия занятости, основные ценности, организационные компетенции или поставка оценённого бизнес-процесса. Всё это обеспечивает «фиксированную точку», на которую может быть нацелена стратегия человеческих ресурсов, и развиваться в дальнейшем с помощью процессов интеграции.

Hygiene theory. Studies conducted by Frederick Herzberg used to better understand employee attitudes and motivation and what factors cause job satisfaction and dissatisfaction. After the experiments Herzberg concluded that there are two main categories of factors of assess the degree of satisfaction from the work performed, the factors that keep on working (or hygiene factors are: the administrative policy of the company, working conditions, the amount of salary, interpersonal relations with superiors, peers, subordinates) and the factors that motivate to work (or motivators: achievements, recognition, responsibility, career opportunities).

I

Icebreaker. Beginning exercise, game or simulation used as a means to reduce tension and create a more relaxed atmosphere during training programs.

Identification. This is the part of an individual's self-concept which derives from his or her membership in a social group. To the extent that individuals identify with a group, they experience the successes and failures of the group as their own and incorporate the dominant attitudes and values of the group as their own. The term identification is also used to refer to the process by which this change in self-concept takes place.

Identity theft. Identity theft occurs when a person fraudulently obtains and uses another person's personal information, such as name, Social security number, credit card number, etc., without that person's authorization, consent or knowledge. The Labor Code of the Russian Federation (Article 89) is devoted to workers' rights in order to protect personal data stored by an employer.

Ideology. This term typically refers to a reasonably coherent set of beliefs, attitudes, and opinions. The meaning is frequently prejorative, with a contrast drawn between ideology and science. The former deals in illusion, untruth, falsehood; the latter, with that which is real, correct, and true. Such views have influenced some organization theory.

Теория (мотивационной) гигиены. Исследования, проводимые Фредериком Герцбергом, используемые для лучшего понимания аттитюдов сотрудника и его мотивации, а также того, какие факторы вызывают удовлетворённость или неудовлетворённость работой. В результате экспериментов Герцберг пришёл к выводу, что существуют две основные категории факторов оценки степени удовлетворённости от выполненной работы, факторы, удерживающие на работе (или гигиенические факторы: административная политика компании, условия труда, величина заработной платы, межличностные отношения с начальниками, коллегами, подчинёнными) и факторы, мотивирующие к работе (или мотиваторы: достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста).

I

«Ледокол». Начальное упражнение, игра или моделирование, используемое в качестве средства для уменьшения напряжённости и создания более свободной атмосферы во время тренинговой программы.

Идентификация. Это часть Я-концепции человека, которая зависит от его принадлежности к социальной группе. В той степени, в которой люди идентифицируют себя с группой, они испытывают успехи и неудачи группы как собственные и усваивают доминирующие отношения и ценности группы как собственные. Термин «идентификация» также используется для обозначения процесса, посредством которого происходит данное изменение в Я-концепции.

Кража личных данных. Кража личных данных происходит, когда некто мошеннически получает и использует персональные данные другого человека, такие как имя, номер социального страхования, номер кредитной карточки и т.д., без разрешения, согласия или без ведома владельца. В Трудовом кодексе РФ статья 89 посвящена правам работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

Идеология. Этот термин, как правило, относится к разумному, последовательному набору убеждений, аттитюдов и мнений. Значение термина часто меняется, с контрастом, пролегающим между идеологией и наукой. Прежние идеологии считаются иллюзорными, неправдивыми, фальшивыми; существующая в настоящее время – реальная, правильная и верная. Данные представления влияли на некоторые теории организаций.

Ignoring. Actions that demonstrate that the recipient deliberately ignores, does not take into account the words, actions or deeds that are directed at him.

Image consulting. The practice of counseling and advising individuals regarding items such as personal appearance, dress, manner of speaking or style.

Image of conflict. Subjective view of the conflict and its causes, which is created by individuals or groups acting in this conflict situation. This image or perception is not necessarily the true state of affairs. The people's images and perceptions can be of three types: self-concept, perception of other parties of the conflict, the images of the environment, large and small, in which the conflict unfolding.

Impression management. Organizational theorists, researchers, and practitioners have increasingly recognized the importance of impression management (also called self-presentation) as an explanatory model for a broad range of organizational phenomena. Impression management refers to the many ways that individuals attempt to control the impressions others have of them: their behavior, motivations, morality, and personal attributes like competence, trustworthiness, and future potential. Individuals may also attempt to control the impressions others form of entities besides themselves such as commercial products or a company.

Incentive pay. Additional compensation used to motivate and reward employees for exceeding performance or productivity goals.

Incentive pay plan. The plan providing additional compensation in-tended to serve as incentive for excellent performance, exceeding productivity goals or standards, as well as other contributions in accordance with prescribed goals or standards.

Incidence rate. Indicates the number of workplace injuries/illnesses and the number of lost work days per 100 employees.

Игнорирование. Действия, демонстрирующие, что адресат умышленно не замечает, не принимает во внимание слова, действия или поступки, которые на него направлены.

Имидж-консультирование. Практика консультации и советов людям относительно таких вещей, как внешний вид, одежда, манера говорить или стиль.

Образ конфликта. Субъективное представление о конфликте и его причинах, которое создаётся у действующих в данной конфликтной ситуации лиц или групп. Этот образ или восприятие не обязательно соответствует истинному положению дел. Образы восприятия людей могут быть трёх видов: представление о себе, восприятие других участников конфликта, образы внешней среды, большой и малой, в которой развёртывается кон-фликт.

Управление имиджем. Организационные теоретики, исследователи и практики всё в большей степени признавали важность управления имиджем (также названного самопрезентацией) как объяснительной модели для широкого диапазона организационных явлений. Управление имиджем касается многих способов, которыми люди пытаются управлять впечатлением, производимым на других, а именно: их поведением, мотивацией, этикой, такими личными признаками, как компетентность, кредитоспособность и будущий потенциал. Люди могут также пытаться управлять впечатлениями от других объектов, таких как коммерческие продукты или компания.

Стимулирующая выплата. Дополнительная выплата для мотивирования и вознаграждения работников за усердную работу или повышенную производительность труда.

План стимулирующих выплат (премиальный фонд). Обеспечивающий дополнительную компенсацию план, предназначенный для стимулирования отличной работы и нацеленный на повышение продуктивности или стандартов, а также других действий в соответствии с предписанными целями или стандартами.

Уровень заболеваемости. Указывает количество травм/болезней на работе и количество потерянных рабочих дней в расчёте на 100 работников.

Independent contractor. Self-employed individual who performs a service for an employer under an express or implied agreement and who is not subject to the employer's control, or right to control, regarding the method and means in which the service is performed.

Indirect costs. Expenses, such as fringe benefits, overhead, utilities, rent or equipment, that have been incurred for the purpose of common general activities and cannot be identified or charged directly to the production of a specific project.

Indirect labor. Used to define labor that is necessary to support the manufacturing of a product, but is not directly involved with the actual process of manufacturing the product. By this mean the staff is divided into primary and secondary.

Individual employment agreement. Written document that describes the legal relationship between an employer and employee.

Individual learning. Learning, from the behavioral perspective, can be defined as unspecified change within a person due to environmental experience that makes a change in observable behavior (performance) possible. Behavior (performance) of a person is always observed. The following experiences capable of changing observed behavior (performance) are excluded from this view of learning: innate (unlearned or unconditioned) reflex responses, sensory adaptation (habituation), instincts, maturation (and old age), poor diet, motor fatigue, injury, disease, brain damage, and ingestion of drugs, forming of conditioned reflexes. To learn is to develop an operant conditioned reflex, which is formed by trial and error, purposeful formation of the reaction and observing, its consolidation, extinction and formation.

Individual performance. The performance of an individual (person) at work is one of the most fundamental and central constructs in all of organizational behavior. It exists at the intersection of three major systems in the work setting – the system of concrete actions work, the human system represented by the person himself or herself, and the social system in which the performance takes place.

Induction programme. The programme is designed to introduce and acclimate newly hired employees into the organization.

Независимый подрядчик. Самонанятое лицо, которое обслуживает работодателя в соответствии с явным или подразумеваемым соглашением и которое работодатель не имеет права контролировать с точки зрения выбора используемых им методов и средств.

Косвенные затраты. Расходы, такие как дополнительные льготы, накладные расходы, акции и облигации, арендная плата или оборудование на выполнение общих дел, и которые невозможно идентифицировать или связать непосредственно с выполнением определённого проекта.

Косвенная работа. Термин, означающий работу, которая необходима для поддержки производства продукта, но непосредственно не включена в действующий (основной) процесс его производства. В связи с этим персонал разделяется на основной и вспомогательный.

Индивидуальный трудовой договор. Письменный документ, который описывает правовые отношения между работодателем и работником.

Обучение человека. Обучение с точки зрения теории поведения может быть определено как неспецифическое изменение личности и её поведения вследствие приобретения опыта. Поведение человека всегда наблюдаемо. Следующие изменения в наблюдаемом поведении нельзя назвать обучением: врождённые рефлексы, сенсорная адаптация, инстинкты, взросление, диета, мышечная усталость, травмы и повреждения, болезни, расстройства психики, наркомания, выработка условных рефлексов. К обучению относится выработка оперантного условного рефлекса, формируемого методом проб и ошибок, целенаправленного формирования реакции и наблюдения, его закрепление, угасание и формирование.

Самореализация человека. Самореализация человека (личности) на работе является одним из самых фундаментальных понятий Организационного поведения. Самореализация протекает на пересечении трёх основных систем в рабочей обстановке: система конкретных действий трудовой деятельности, человеческая система, представленная конкретным человеком, и социальная система, в которой собственно и происходит самореализация.

Индукционная программа (программа адаптации). Программа, разработанная с целью ознакомления вновь нанятых работников с организацией и их акклиматизации.

Industrial democracy. The involvement and empowerment of employees in decision-making within the organization by such methods as joint labor-management committees, work teams, quality circles, employee task forces, etc.

Industrial psychology. Applied psychology concerned with the study of human behavior in the workplace and how to efficiently manage industrial labor force and problems encountered by employees.

Industrial rehabilitation. Programmes designed to get employees who have been injured on the job back into the workforce and off workers' compensation.

Influence. The process and effect of changing individual behavior of another person (the object of influence), his (her) attitudes, intentions, perceptions and evaluations in the course of interaction with him (her).

Information about staff. The collection of all operational information, as well as their treatment processes for human resources planning.

Information technology. Information technology (IT) refers to computer-based systems used in the management of an enterprise. IT can be viewed in terms of the target level of the organization which the technology aims to support: transactions processing systems support ongoing exchanges between the organization and external parties, such as customers or suppliers; reporting systems and decision support systems support middle management; and executive information systems support upper management. Whereas early applications of IT largely benefitted accounting processes, newer applications aid in sophisticated decision analysis and global communication and personal management.

Informed consent. Individual's agreement to allow something to transpire subsequent to the individual having been informed of associated risks involved and alternatives.

Injunction. Court-issued order requiring a party to either do or refrain from doing a certain act.

Промышленная (производственная) демократия. Вовлечение и наделение служащих полномочиями в принятии решений в пределах организации такими методами, как объединённые трудовые административные комитеты, трудовые команды, кружки качества, целевые трудовые группы и т.д.

Инженерная психология. Прикладная отрасль психологии, которая занимается исследованием поведения людей на рабочем месте, способов эффективного управления трудовыми ресурсами на производстве и проблем, с которыми сталкиваются работники.

Промышленная (производственная) реабилитация. Программы, предназначенные для того, чтобы вернуть работников, которые были травмированы на производстве, на рабочие места и обеспечить получение ими компенсации.

Влияние. Процесс и результат изменения индивидуального поведения другого человека (объекта влияния), его позиций, намерений, представлений и оценок в ходе взаимодействия с ним.

Информация о персонале. Совокупность всех оперативных сведений, а также процессов их обработки для кадрового планирования.

Информационная технология. Информационная технология (IT) относится к компьютерным системам, используемым в управлении предприятием. IT может быть рассмотрена с точки зрения целевого уровня организации, который технология стремится поддерживать: операционные обрабатывающие системы поддерживают продолжающийся обмен между организацией и внешними сторонами, такими как клиенты или поставщики; системы оповещения и системы поддержки принятия решений поддерживают среднее звено руководства; а исполнительные информационные системы поддерживают высшее управление. Принимая во внимание, что раннее применение IT в значительной степени помогло бухгалтерским процессам, новое применение связано с помощью в сложном анализе решений и глобальной связи, а также в управлении персоналом.

Соглашение об использовании информации. Разрешение индивиду на использование представленной им информации при условии, что он осведомлён о связанных с этим рисками и альтернативными решениями.

Судебный запрет. Изданный судом приказ, требующий, чтобы сторона либо совершила, либо воздержалась от совершения определённого действия.

Innovation. It is the creation and implementation of a new idea. The new idea may pertain to a technological innovation (new technical artifacts, devices, or products), a process innovation (new services, programs, or production procedures), or an administrative innovation (new institutional policies, structures, or systems). The idea may be a novel recombination of old ideas, a scheme that changes the present order, or an unprecedented (new brand) formula or approach.

Innovation adoption. The adoption of new ideas represents a major change for organizations since any innovation represents a departure from standard practice. It is somewhat immaterial whether the new idea is indigenous to the organization or was imported from elsewhere. Innovation adoption, entails both a go/no go decision event as well as its subsequent implementation.

Inpatriate. Employees of foreign offices of international companies directed to temporary work to the central office (headquarters) of the company.

Inplacement counseling. The form of employee counseling geared toward acclimating recently promoted or transferred employees into their new positions or providing current employees guidance on the steps they need to take to be considered for promotion or transfer to alternative positions.

Insourcing. Refers to the process of internally administering employee benefit plans or other programs, as opposed to utilizing the services of a third-party provider (see Autsourcing).

Institutional theories. Theories of organizational behavior, considering institutions (establishing of rules and regulations) as relatively stable and typical models in the social structure of society or in networks of social interaction.

Instructor-to-trainee ratio. The maximum number of trainees assigned per trainer.

Инновация. Это создание и внедрение новой идеи. Новая идея может относиться к технологической инновации (новые технические артефакты, устройства или продукты), процессуальной инновации (новые услуги, программы или производственные процедуры), или административной инновации (новая институциональная политика, структуры или системы). Идея может быть новой комбинацией старых, схемой, которая меняет существующий порядок, или беспрецедентной (абсолютно новой) формулой или подходом.

Принятие инноваций. Выбор новых идей представляет базовое изменение для организаций, так как любая инновация представляет собой отход от обычной практики. Не так существенно, появилась ли новая идея в самой организации или была заимствована откуда-либо. Принятие инновации влечёт за собой и факт решения, и его последующее внедрение.

Инпатрианты. Сотрудники зарубежных подразделений международной компании, направленные на временную работу в центральный офис (штаб-квартиру) данной компании.

Рекомендации по вступлению в должность. Форма консультирования недавно выдвинутых или перемещённых на новые должности служащих с целью помочь им приспособиться к их новым позициям, а также форма обеспечения служащих руководством на этапах, которые они должны пройти, чтобы их кандидатуры могли рассматриваться для дальнейшего продвижения или перемещения на альтернативные должности.

Инсорсинг. Относится к процессу внутреннего управления планами вознаграждения работников или к другим программам, в противоположность использованию услуг поставщика третьей стороны (см. Аутсорсинг).

Институциональные теории. Теории организационного поведения, рассматривающие учреждения (установление правил и норм) как относительно стабильные и типовые модели в социальной структуре общества или в сетях социального взаимодействия.

Отношение «инструктор–стажёр». Максимальное количество стажёров, закреплённое за одним тренером.

Instrumental competences. Competencies, including cognitive abilities as the abilities to understand and use the ideas and concerns; methodological skills as the abilities to understand and manage the environment, organize your time to construct the training, decision making and problem solving strategies; technology skills as the skills related to the use of technology, computer skills and information management capabilities; linguistic skills, communicative competences.

Insubordination. The wilful or repeated disobedience to an order or directive from a higher level manager or superior to a subordinate.

Intangible rewards. Nonmonetary reinforcing, such as praise, given to an employee in recognition of a job well done or a particular achievement.

Integration. Integration refers to the behaviors and structures used by differentiated subunits in an organization to coordinate their work activities. As organizations become more differentiated, in order to deal with complexities in their environments, it becomes increasingly difficult for departments and units of the organization to coordinate effectively. Differences in goals, time horizons and other orientations of differentiated subunits create conflicts and make mutual decision making for the welfare of the entire organization difficult to obtain. Effective integrating mechanisms aid in coordinating under these types of conditions.

Intellectual property. It is protected under law, including trade secrets, confidential or proprietary information, copyrightable or creative works, ideas, patents or inventions.

Intelligence quotient (IQ). The quantitative measure of an individual's cognitive abilities, as measured by intelligence tests. These tests are created in such a way that the average man must earn 100 points, ranging between 90 and 110 points.

Инструментальные компетенции. Компетенции, включающие когнитивные способности как способности понимать и принимать идеи и проблемы; методологические способности как способности понимать и управлять окружающей средой, организовывать время, выстраивать стратегии обучения, принятия решений и разрешения проблем; технологические умения как умения, связанные с использованием техники, компьютерные навыки и способности информационного управления; лингвистические умения, коммуникативные компетенции.

Неповиновение. Умышленное или повторное неподчинение приказу или директиве менеджера более высокого уровня или вышестоящего по субординации.

Нематериальное вознаграждение. Неденежные формы стимулирования, такие как похвала работнику в знак признания хорошо выполненной работы или за особое достижение.

Интеграция. Интеграция касается поведения и структур, используемых дифференцированными подразделениями организации для координации их работы. Поскольку организации становятся более дифференцированными, то чтобы иметь дело со сложностями в их окружении, эффективная координация становится всё более и более трудной для отделов и единиц организации. Различия в целях, временных горизонтах и других ориентирах дифференцированных единиц создают конфликты и делают трудно достижимым взаимное принятие решений для благосостояния всей организации. Эффективные интегративные механизмы помогают в координации в этих условиях.

Интеллектуальная собственность. Собственность, которая защищена в соответствии законом, включая коммерческие тайны, конфиденциальную информацию или права собственности, подлежащие охране авторским правом, или творческие работы, идеи, патенты или изобретения.

Коэффициент интеллекта. Мера (количественная) познавательных способностей человека, измеряется тестами умственных способностей, которые созданы с таким расчётом, что средний человек должен набрать 100 баллов с разбросом между 90 и 110 баллами.

Intelligence, testing. This construct reflects differences among individuals in the capacity for conscious, deliberative processing of information. It depends on the ability to hold and manipulate information in working memory, a capacity cognitive psychologists now call computational ability. Intelligence is a broad based capacity that supports many more specific abilities, hence it is often referred to as general intelligence. Series of tests designed to assess general intellectual abilities using verbal, numerical and graphic material in different ways of the formulation of tasks.

Interactionism. This refers to the joint influence of the environment and personality on the attitudes, behaviors, cognitions, and emotions of people. The interactionism perspective in the Organizational behavior domain attempts to deal with two difficulties that have been noted in research. First, not everyone responds the same to a given job situation. Second, personality characteristics are at best only partial predictors of people's reactions to jobs.

Intercultural process. International processes affecting organizations occur in the following domains: expatriates; hosting outsiders; group dynamics; language learning; International human resource management; communication.

Interests of conflict participants. Awareness the object of conflict by conflict participants as their needs.

Intergroup relations. In organizational theory, this term refers to the collective behavior of groups in interaction with other groups, either within or between organizations. The classic definition of intergroup relations was provided by M. Sherif (1966) who suggested that, whenever individuals belonging to one group interact, collectively or individually, with another group or its members in terms of their group identification, we have an instance of intergroup behavior.

Internal audit. The process of conducting an inhouse examination of one or more of an organization's processes, functions, programs, etc.

Internal equity. This term used to refer to employees' perceived fairness of company's pay structure as it relates to their responsibilities, compensation, benefits, and working conditions compared with those of other employees in similar or like positions.

Тестирование интеллекта. Это понятие отражает различия среди людей в способности к сознательной, обдуманной обработке информации, которая зависит от способности удерживать и управлять информацией в рабочей памяти, способности, которую когнитивные психологи теперь называют вычислительной. Интеллект – это широкая способность, которая поддерживает много более специфических способностей, вследствие этого её часто упоминают как общий интеллект. Ряд тестов предназначен для общей оценки интеллектуальных способностей с использованием словесного, цифрового и графического материала с различными способами формулировки задач.

Интеракционизм. Относится к объединённому влиянию среды и личности на аттитюды, поведение, когниции и эмоции людей. Интеракционистский подход в Организационном поведении пытается иметь дело с двумя трудностями, которые были отмечены в исследованиях. Во-первых, не все реагируют одинаково в данной рабочей обстановке. Во-вторых, особенности личности в лучшем случае только частично предсказывают реакции людей на работу.

Межкультурный процесс. Международные процессы, воздействующие на организации, происходят в следующих областях: экспатрианты; оказание гостеприимства; групповая динамика; язык обучения; международное управление персоналом; коммуникация.

Интересы участников конфликта. Осознание участниками конфликта объекта конфликта как своей потребности.

Межгрупповые отношения. В теории организационного поведения данный термин относится к коллективному поведению групп при взаимодействии с другими группами, или внутри, или между организациями. Классическое определение межгрупповых отношений было предложено М. Шерифом: всякий раз, когда люди, принадлежащие одной группе, взаимодействуют, коллективно или индивидуально, с другой группой или её участниками в условиях их групповой идентификации, имеется случай межгруппового поведения.

Внутренний аудит. Процесс проведения внутренней проверки одного или нескольких процессов организации, функций, программ и т.д.

Внутреннее равенство. Термин, относящийся к воспринимаемой работниками справедливости в структуре оплаты, поскольку она касается их обязанностей, компенсаций, льгот и условий труда по сравнению с таковыми у других работников в подобных должностях.

Internal mobility. The movement of employees from one job to another either vertically or laterally within an organizational structure. Internal mobility is a cluster comprising of promotion, demotion, transfer and separations. Such movements may take place between positions in specific areas, departments, divisions or establishments for employers with multiple establishments.

Internal recruitment. The practice of assessing the employer's current workforce to determine whether or not current employees possess the required skills or qualifications to fill specific vacancies either through promotion or transfer.

Internal regulations. Organizational and human resource document that defines the rules applicable to individual employees, which also includes sections on wages, trade secrets, insurance, labor protection, and others.

International human resource management. There are some products and services that must be accommodated to local customs, regulations and culture while they are simultaneously marketed and serviced worldwide. Thus, for many multinational enterprises (MNEs), the globalization of these competitive forces demands that their managers are simultaneously globally minded as well as locally sensitive.

International management. This denotes the Organizational behavior aspects of managing when the cultures of more than one country have to be taken into account. It is the OB element of international business, wider concern which covers the geographic, economic, financial, political, cultural, and managerial environments in which world trade takes place and in which organizations produce and market their outputs globally. Its importance is growing as, increasingly, the management are becoming internationalists.

Internship. Internships can be separate kind of additional professional education, and one of the sections of the curriculum for advanced training and retraining of personnel. Professional internships may be conducted in the Russian Federation and abroad enterprises (associations), in the leading research organizations, educational institutions, consulting firms and in the federal bodies of executive power. Duration of internships established by the employer which guides to learning, in terms of its objectives and in consultation with the head of enterprise (association), organization or institution, where it is performed.

Внутренняя мобильность. Передвижение работников с одной работы на другую по вертикали или горизонтали в пределах организационной структуры. Внутренняя мобильность охватывает продвижение по службе, понижение в должности, перемещение и разделения служб. Такие передвижения могут иметь место между должностями в определённых сферах, отделах, подразделениях или среди работодателей в учреждениях со сложной структурой.

Внутренний отбор. Практика оценки действующей рабочей силы работодателя, чтобы определить, обладают или нет имеющиеся в наличии работники необходимыми навыками или квалификациями, чтобы занять определённые вакансии при их продвижении или перемещении.

Правила внутреннего трудового распорядка. Организационно-кадровый документ, определяющий нормы деятельности отдельных работников и включающий также разделы об оплате труда, коммерческой тайне, страховании, охране труда и другие.

Международное управление персоналом. Существуют некоторые продукты и услуги, которые должны быть приспособлены к местным потребителям, регуляциям и культуре, в то время как они одновременно продаются и обслуживаются по всему миру. Таким образом, для многих транснациональных корпораций глобализация этих конкурентоспособных сил требует, чтобы их менеджеры одновременно и мыслили глобально, и были чувствительны в местном масштабе.

Международное управление. Термин обозначает аспекты управления в Организационном поведении, согласно которым культуры более чем одной страны должны быть приняты во внимание. Это элемент Организационного поведения в международном бизнесе – более широкий подход к рассмотрению географического, экономического, финансового, политического, культурного и управленческого окружения, в котором имеет место мировая торговля, и в котором организации производят и продают свою продукцию в глобальном масштабе. Его важность возрастает, а работа менеджеров становится всё более интернациональной.

Стажировка. Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке персонала. Стажировка специалистов может проводиться как в Российской Федерации, так и за рубежом на предприятиях (объединениях), в ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах и федеральных органах исполнительной власти. Продолжительность стажировки устанавливается работодателем, направляющим работника на обучение, исходя из её целей и по согласованию с руководителем предприятия (объединения), организации или учреждения, где она проводится.

Interpersonal communications. Refers to the process of communicating with another person or group to express feelings, thoughts or information by means of physical gestures or verbal exchanges.

Interpersonal competences. Competences, including the individual capabilities associated with the ability to express feelings and attitudes, critical thinking and the ability to self-criticism, and social skills associated with the processes of social interaction and collaboration, the ability to work in groups to make social and ethical obligations.

Interpersonal skills. Whereas the term «skills» refers generally to individual's capability for effective action, interpersonal skills refers to the capability to accomplish individual and/or organizational goals through interaction with others. In organizations, many types of goals are primarily accomplished through interaction, and each of these goal types corresponds to the certain type of interpersonal skills.

Intersectional discrimination. Discrimination not just because of one protected trait (e.g., race), but also because of the intersection of two or more protected bases (e.g., race and sex).

Interview. The most common method for selecting and evaluating personnel, which suggests a conversation the employer and the candidate for the vacant position on the forthcoming official position, collecting data on the expertise of colleagues in a personal interview with an expert.

Intragroup contradictions. The contradictions between the business and emotional spheres of intragroup relations, between increasing potential of the group and its current activities, between increasing desire among members to self-realization and self-affirmation and simultaneously increasing trends to include an individual in the group structure, tighter integration with its group; conflicts of «views and preferences»; struggle for influence over the others, etc.

Involvement of employees. Measures of employment and admission staff to meet future needs of the organization in staff through internal and external sources.

Межличностное общение. Процесс коммуникации с другим человеком или группой для выражения чувств, мыслей или информации посредством жестов или обмена речевыми высказываниями.

Межличностные компетенции. Компетенции, включающие индивидуальные способности, связанные с умением выражать чувства и отношения, критическим осмыслением и способностью к самокритике, а также социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества, умением работать в группах, принимать социальные и этические обязательства.

Межличностные коммуникативные навыки. Принимая во внимание, что термин «навыки» относится, в общем, к способности человека к эффективным действиям, межличностные коммуникативные навыки относятся к способности достигать отдельных и/или организационных целей через взаимодействие с другими людьми. В организациях многие типы целей достигаются, прежде всего, через взаимодействие с другими людьми, и каждый из этих типов целей соответствует определённому типу межличностных коммуникативных навыков.

Пересекающаяся дискриминация. Дискриминация не только по одному защищённому фактору (например, раса), но также из-за пересечения двух или более защищаемых факторов (например, раса и пол).

Интервью (собеседование). Наиболее распространённый метод отбора и оценки персонала, который предполагает беседу работодателя и претендента на вакантное место по поводу предстоящей должностной позиции; сбор данных о знаниях и опыте сотрудника в ходе личной беседы с экспертом.

Внутригрупповые противоречия. Противоречия между деловой и эмоциональной сферами внутригрупповых отношений, между возрастающими потенциальными возможностями группы и ее текущей деятельностью, между увеличивающимся стремлением членов группы к самореализации и самоутверждению и одновременно усиливающимися тенденциями включения личности в групповую структуру, более жёсткой её интеграцией с группой; конфликты «взглядов и предпочтений»; «борьба за влияние на других» и др.

Привлечение персонала. Мероприятия по найму и приёму персонала с целью удовлетворения будущих потребностей организации в кадрах за счёт внутренних и внешних источников.

Isomorphism. Key principle in human ecology, which holds that when the units of social system are subjected to common environmental conditions, they acquire a similar form of organization. Coercive isomorphism results from pressures exerted on organizations by others upon whom they are dependent. Mimetic isomorphism, or imitative modeling, is a common response to uncertainty. Normative isomorphism reflects both the legitimacy and status associated with the modern professions and the growth and elaboration of professional networks that span organizations and encourage the diffusion of common organizational practices.

ISO 9000. Developed by the International Organization for Standardization (ISO), it is the set of standards for quality management systems that is accepted around the world. Organizations that conform to these standards can receive ISO 9000 certification. The standard intended for quality management system assessment and registration is ISO 9001. The standards apply uniformly to organizations of any size or description.

J

Job aids. The document consisting of information or instructions used to guide the user on how to perform a task correctly.

Job analysis. The systematic process of gathering and examining and interpreting data regarding the specific tasks comprising a job.

Job bank. Refers to pool of retired employees, or applying for a vacant seat, but not accepted for permanent work which is used by employers to fill part-time or temporary position needs.

Job board. Online location that provides up-to-date listing of current job vacancies in various industries.

Изоморфизм. Ключевой принцип в экологии человека, который утверждает, что, когда части социальной системы помещены в общие условия среды, они приобретают сходную форму организации. Принудительный изоморфизм – это результат давления, оказанного на организации другими субъектами, от которых они зависят. Подражательный изоморфизм, или подражательное моделирование, является распространённым ответом на неопределённость. Нормативный изоморфизм отражает и законность, и статус, связанный с современными профессиями, ростом и разработкой профессиональных сетей, которые охватывают организации и поощряют распространение общих организационных методов.

ISO 9000. Разработанная Международной организацией по стандартизации (ISO) совокупность стандартов для систем управления качеством, которая принята во всём мире. Организации, которые соответствуют данным стандартам, могут получить сертификацию ISO 9000. Стандарт, предназначенный для оценки системы управления качеством и регистрации, называется ISO 9001. Данные стандарты применяются единообразно к организациям любого размера или состава.

J

Рабочая инструкция (положение о службе). Документ, состоящий из информации или инструкций, используемых для руководства исполнителя о том, как правильно выполнять задания.

Анализ работы. Систематический процесс сбора, анализа и интерпретации данных относительно определённых заданий, составляющих рабочий процесс.

Банк вакансий. База данных уволившихся/ушедших на пенсию работников или претендующих на вакантное место, но не принятых на постоянную работу, используемая работодателями для трудоустройства на временную работу или работу с частичной занятостью.

Список вакансий/Доска объявлений по предложению и поиску работы. Список текущих вакансий о работе в различных отраслях промышленности.

Job characteristics. These refer to objective properties of the work itself that are likely to contribute to the work effectiveness and satisfaction of employees. Job characteristics are the circumstances in the organization from which something depends. The characteristics that have received the most research attention have been suggested by job characteristics theory. At its most basic level, the theory argues that the presence of five core job characteristics prompt a number of beneficial personal and work outcomes (e.g., high satisfaction, attendance and performance, and low turnover). The five characteristics are defined as follows: skill variety, task identity, task significance, autonomy, task feedback.

Job classification. Evaluating method used for job comparisons, which groups jobs into a prearranged number of grades, each having a class description and a specified pay range.

Job codes. Identification numbers assigned to specific jobs or job tasks.

Job description. Organizational and human resource document that defines the duties, rights and responsibilities of each employee, to hold certain positions, starting with the deputy heads of departments, compiled based on wage-rate characteristics of a unit, taking into account the actual performance of the enterprise (unit), and also conducted analysis of the work (or work place, position) and made up the description of work (work place, position).

Job design. This term may be defined as the specification of the content and methods of jobs. Other terms often used as synonyms for job design include «work design» or «work structuring». «Work organization» is also frequently used to encompass job design, but usually signifies a broader perspective linking jobs more explicitly to their organizational context.

Job deskilling/Deskilling of jobs. Deskilling is the process by which skill levels of either jobs or individuals are reduced. Particular attention in the social sciences has focused on the way in which, with the rise of modern industry, jobs were increasingly routinized, and devoid of any real skill content, i.e., they had become deskilled. The paradigm case of deskilled jobs are assembly line jobs which have very short (often well under a minute) job cycles and training times.

Условия работы. Условия труда, оказывающие непосредственное влияние на эффективность работы сотрудников и их удовлетворённость работой. Условия работы – обстоятельства в организации, от которых что-либо зависит. Наиболее полный перечень этих условий представлен в теории характеристик работы. Согласно данной теории, существует пять базовых условий труда, повышающих количество полезных сотрудников и их производительность: возможность профессиональной самореализации, выполнимость задания, значимость задания, автономия, обратная связь.

Классификация работы. Используемый для сравнений работ метод оценивания, который группирует работы по предписанным рангам (тарифным разрядам), каждый из которых имеет свою категорию и определённый диапазон зарплаты.

Коды работ. Идентификационные номера, приписанные определённым работам или рабочим заданиям.

Должностная инструкция. Организационно-кадровый документ, определяющий обязанности, права и ответственность каждого работника, занимающего определённую должность, начиная с заместителей руководителя подразделения, и составляемый на базе тарифно-квалификационной характеристики положения о подразделении с учётом реальной деятельности предприятия (подразделения), а также проведённого анализа работы (или рабочего места, должности) и составленного описания работы (рабочего места, должности).

Проектирование работы. Данный термин может быть определён как спецификация содержания и методов работы. Другие термины, часто используемые как синонимы: «дизайн работы» или «структурирование работы». Термин «организация работы» также часто используется, чтобы охватить рабочий дизайн, но обычно обозначает более широкую и явную перспективную связь работы с их организационным контекстом.

Упрощение работы/рабочих заданий. Процесс понижения требований к профессиональным навыкам сотрудника и к сложности его работы. Особое внимание социальные науки уделяют проблеме автоматизации и, как следствие, рутинизации труда в условиях современного производства, что ведёт к снижению требований к профессиональной компетенции. Пример упрощения работы – работа на сборочном конвейере, где очень короткие (часто менее минуты) рабочие циклы и время обучения.

Job enrichment. In its most general form, this involves expanding a job's content to provide increased opportunities for the individual employee to experience personal responsibility and meaning at work, and to obtain more information about the results of his or her work efforts. In practice, job enrichment programs often focus on improving a job's standing on job characteristics, specifically: autonomy, task feedback, task significance, skill variety, and task identity.

Job evaluation. Used for compensation planning purposes, it is the process of comparing a job with other jobs in an organization to determine an appropriate pay rate for the job.

Job group. The division within the contractor's workforce for the purposes of analyzing the workforce for underutilization. Job groups are united by title, based on similarity of contents, standards of fees and opportunities for advancement.

Job insecurity. This is the concern an employee feels about the future of their employment. The discrepancy between experienced and desired security applies to several categories: secondary labor market employees with poor terms of employment; some freelance and fixed-term contract employees; some new employees; those experiencing a change in their security beliefs due to perceived changes in the organizational or economic context; and those who are «survivors» after others are made redundant. Most interest has been focused on those employees undergoing change in their level of security.

Job position. Perceptions and beliefs of the employee (or employer) about the complex duties, rights and responsibilities of the employee, as well as interaction with other employees, taken in relation to specific social organization, and specifically taken post.

Job pricing. The process of determining pay rates for jobs within the organization by analyzing industry or regional salary survey data in order to establish appropriate job pay rates.

Job ranking. The process of ranking all jobs within the organization in order of importance or worth.

Обогащение работы/Повышение разнообразия работы. Этот термин, в общем, означает расширение содержания работы, чтобы предоставить больше возможностей для отдельного работника для испытания личной ответственности и значимости работы, получить больше информации о результатах его усилий. На практике, программы обогащения работы часто сосредотачиваются на улучшении некоторых характеристик работы, особенно: автономии, обратной связи по заданию, значимости задания, профессионального разнообразия, идентичности задания.

Оценка сложности работы/Разряд оплаты труда. Используемый в целях планирования оплаты труда процесс сравнения/оценки работ внутри организации, чтобы определить соответствующую ставку оплаты труда.

Рабочая группа. Подразделение внутри работающих по контракту, введённое с целью анализа недоиспользования потенциала человеческих ресурсов. Рабочие группы объединяются по названиям работ, на основе подобия содержания работ, норм платы и возможностей продвижения.

Нестабильность занятости. Этот термин отражает обеспокоенность работников относительно своего будущего на работе. Опасения относительно разницы между желаемой и действительной безопасностью испытывают работники разных категорий: сотрудники низкой квалификации и уровня достатка, внештатные сотрудники, новые сотрудники, работники, потерявшие уверенность в устойчивости своего положения вследствие изменений условий труда, оставшиеся после сокращения сотрудники. Наибольший интерес сосредоточен на работниках, претерпевающих изменение в их уровне безопасности.

Должностная позиция. Представления и убеждения работника (или работодателя) по поводу комплекса его обязанностей, прав и ответственности, а также взаимодействия с другими сотрудниками, применительно к конкретно взятой социальной организации и конкретно взятой должности.

Определение уровня зарплаты. Процесс определения ставок оплаты для работ в пределах организации посредством анализа аналогичных ставок в других промышленных или региональных организациях.

Ранжирование работ. Процесс ранжирования всех работ в пределах организации в порядке их важности или ценности.

Job redesign. The process of restructuring a job by adding, changing or eliminating certain tasks or functions in order to make the job more satisfying or challenging.

Job rotation. The practice of transferring employees for temporary periods of time between varying jobs within an organization. Often used as a training and development method.

Job satisfaction. Used to define how an employee feels regarding their job, work environment, pay, benefits, etc.

Job sharing. The practice of two different employees performing the tasks of one full-time position.

Job title. Specific name given to a particular job which is used to distinguish that job from other jobs within the organization.

Johari window. Leadership disclosure and feedback model which can be used in performance measurement and features the four quadrants (windows) of «knowing». Quadrant I – represents the area of free activity or public area, refers to behavior and motivation known to self and known to others. Quadrant II – represents the blind area, where others can see things in ourselves of which we are unaware. Quadrant III – represents the avoided or hidden areas, represents things we know but do not reveal to others. Quadrant IV – represents the areas of unknown activity, in which neither the individual nor others are aware of certain behaviors or motives.

Joining-up process. This refers to the entry and initial adjustment of newcomers into unfamiliar organizational settings. Although it is difficult to say just when it begins and ends, it is generally viewed as encompassing the earliest stages of the job transition cycle – the preparation process of expectation and anticipation of change, and the encounter phase of affect and sense-making during the first days or weeks of job tenure. Newcomers often discover that transitions are more disruptive and challenging than anticipated. They must begin the task of mastering new competencies, building relationships with new coworkers, and learning the culture of their new organization.

Перепроектирование труда. Процесс реструктурирования труда посредством добавления, изменения или устранения определённых задач или функций, чтобы сделать его интереснее.

Ротация кадров. Практика временного перемещения сотрудников на другие рабочие места в пределах организации; часто используется как обучающий и развивающий метод.

Удовлетворённость работой. Термин, используемый, чтобы определить эмоциональное состояние сотрудника на работе, включая рабочую среду, оплату труда, льготы и др.

Долевая работа. Практика использования двух сотрудников с неполной занятостью, выполняющих задания, рассчитанные на одного сотрудника с полной занятостью.

Название должности. Название, данное определённой работе, используемое, чтобы отличить данную работу от других в пределах организации.

Окно Джогари. Модель обнаружения лидерства и обратной связи, которую можно использовать для измерения действий и особенностей четырёх квадрантов (окон) «знаний». Квадрант I представляет область свободной активности или публичную область, относящуюся к поведению и мотивации со знанием себя и других. Квадрант II представляет слепую область, в которой другие могут увидеть в нас нечто, что нам неизвестно. Квадрант III представляет область избегания или скрытую область, которую мы знаем, но не открываем другим. Квадрант IV представляет области неизвестной активности, в которых ни сам индивид, ни другие не знают о возможном поведении или мотивах.

Интеграция в организацию. Это понятие относится к новым сотрудникам, приспосабливающимся к устоям организации. У данного процесса сложно определить границы, но обычно он включает в себя ранние стадии работы, на которых вырабатываются ожидания, происходит их оправдание или разочарование работой. Зачастую ожидания кандидатов оказываются завышенными, и им приходится испытывать некоторое разочарование от работы. Для успешной адаптации им приходится осваивать новые компетенции, выстраивать взаимоотношения с коллегами и принимать корпоративную культуру организации.

Joint employment. The relationship between a professional employer organization or employee leasing firm and an employer, based on a contractual sharing of liability and responsibility for employees.

Joint venture. It is a form of cooperation, or a strategic alliance, typically defined as the pooling of separately owned resources by two or more firms to reduce competition, realize economies of scale, pool complementary resources, ease entry into foreign markets while reducing political risk, and leap over entry barriers to enter new markets (domestic or foreign).

Just cause. Legal term used as the guiding principle utilized by employers whenever engaging in some form of corrective action or discipline for employees. Just cause is determined by examining the reasonableness of the discipline according to a set of guiding principles.

Just-in-time. Just-in-time (JIT) is a manufacturing strategy that minimizes inventories of finished goods, work-in process inventory, and inventory from suppliers. Output is synchronized to customer orders, and orders «pull» material through the system from parts to finished goods.

Justice, distributive. Based on G. Homans' (1961) seminal theory of social exchange, the concept of distributive justice refers to the perceived fairness of a distribution of rewards. Traditionally, a reward distribution is said to be distributively just to the extent that it reflects the proportional differences in status or work contributions between the parties involved.

Justice, procedural. Procedural justice refers to the perceived fairness of policies and procedures used as the basis for making decisions. In contrast to distributive justice, which focuses on the perceived fairness of outcome distributions (i.e., «ends»), procedural justice focuses on the perceived fairness of the way those outcome distribution decisions are made (i.e., «means»).

Подбор персонала через кадровое агентство. Отношения между кадровым агентством и работодателем, основанные на договорном разделении обязанностей и ответственности за нанимаемых сотрудников.

Совместное предприятие. Это форма сотрудничества, или стратегический альянс, определяется как объединение находящихся в собственности ресурсов двух или более фирм, чтобы уменьшить конкуренцию, экономить за счёт роста производства, объединить дополнительные ресурсы, легче входить на иностранные рынки, уменьшая политический риск, и преодолевать барьеры, чтобы выходить на новые рынки (внутренние или иностранные).

Правовое (судебное) дело. Юридический термин в качестве руководящего принципа, используемого работодателями для корректировки действий или поддержания дисциплины сотрудников. Правовое дело определяется проверкой благоразумности дисциплины в соответствии с рядом руководящих принципов.

Стратегия «точно в срок». Данная производственная стратегия подразумевает минимизацию запасов готовой продукции, запасов материала/сырья, участвующего в процессе работы, и материала/сырья, доставленного от поставщиков. Выпуск продукции синхронизирован с заказами клиентов, и материал заказывают точно под готовые изделия, ровно в том количестве, которое требует заказчик.

Справедливое распределение благ. Концепция справедливого распределения благ, основанная на теории социального обмена Дж. Хоманса (1961), подразумевает под собой восприятие справедливости распределения излишков производства. Под справедливым распределением подразумевается распределение пропорционально различиям в статусе или вкладам в работу заинтересованных сторон.

Процедурное правосудие. Процедурное правосудие обращено к восприятию справедливости политики и процедур, используемых в качестве основания для принятия решений. В отличие от справедливого распределения благ, которое сосредоточено на восприятии справедливости распределения результатов («итогов»), процедурное правосудие сосредоточивается на воспринятой справедливости способа, которым были приняты решения по распределению результатов («средств»).

K

Key performance indicators (KPI). These are quantifiable, specific measures of an organization's performance in a certain area(s) of its business. The purpose of KPI's is to provide the company with quantifiable measurements of things it has determined are important to the organizational or business long-term goals and critical success factors. Also referred to as key success indicators.

Key result areas. Chief tasks of the company identified during the job evaluation process, used to establish standards and objectives.

Knowledge assets. The parts of organization's intangible assets that relate specifically to knowledge, expertise, information, ideas, best practices, intellectual property and other capabilities.

Knowledge-based pay. Differentiation system of a salary that bases compensation on an individual's education, experience, knowledge, skills or specialized training. Also referred to as skill-based pay.

Knowledge integration. Knowledge integration is broadly defined as the assimilation, extraction, transformation and loading of information from disparate systems into a single more unified, consistent and accurate data store used for evaluating, manipulating and reporting information.

Knowledge management. The process of creating, acquiring, sharing and managing knowledge to augment individual and organizational performance.

Knowledge mapping. The process used to create a summation of the knowledge an organization will need in order to support its overall goals, objectives, strategies and missions.

К

Ключевые индикаторы (показатели) эффективности (KPI). Поддающиеся вычислению специфические оценки результатов, достигнутых организацией в определённой области (областях) её бизнеса. Цель KPI состоит в том, чтобы предоставить компании поддающиеся вычислению параметры, которые определены как важные для организационных или деловых долгосрочных целей и критических факторов успеха. KPI называют также ключевыми индикаторами успеха.

Ключевые области. Главные задачи организации, установленные во время процесса оценки её работы, и используемые для того, чтобы установить стандарты и цели.

Активы знаний (знания). Части нематериальных активов организации, которые имеют отношение к знаниям, экспертизе, информации, идеям, лучшим методам, интеллектуальной собственности и другим способностям.

Плата, основанная на знаниях. Система дифференцирования зарплаты, которая основана на образовании человека, его опыте, знаниях, навыках или специализированном обучении. Называется также: «плата, основанная на мастерстве».

Интеграция знаний. Интеграция знаний, часто определяемая как ассимиляция, извлечение, преобразование и загрузка информации от различных систем в единое, более унифицированное, последовательное хранилище точных данных. Используется для оценивания и управления информацией и для информационных сообщений.

Управление знаниями. Процесс создания, приобретения, разделения и руководства активами знаний (см. Активы знаний) для улучшения индивидуальной и организационной работы.

Планирование (активов) знаний. Процесс, используемый для создания суммированных активов знания, в котором будет нуждаться организация, чтобы поддержать свои общие цели, задачи, стратегии и миссии.

Knowledge of results. Knowledge of results, or KOR, refers to information that a person receives concerning his or her work performance in terms of both quantity and quality. The importance of KOR to an individual's subsequent work performance is without question. People who receive timely and accurate KOR adjust their work activities along the lines indicated by the feedback that they receive. KOR varies along a number of key dimensions including: sign (positive versus negative), timeframe (short versus long-term), provider (self versus other generated), accuracy, clarity, among other dimensions.

Knowledge workers. Characteristic feature of post-industrial society is the growing number of employees who can be categorized as knowledge workers. Definitions of the term knowledge worker generally include: 1) those concerned with production of intangible final outputs which embed expertise of differing degrees of formalization; 2) those who are involved in intermediate production processes which embed expertise.

L

Labor force. The number of employed individuals in the civilian workforce and armed services; the total number of working-age adults from 16 years and prior to retirement age, working or unemployed, excluding disabled persons; physical and spiritual faculties of man, which are used in the labor process in creating products or providing services. Should be distinguished from the concepts of: human resources — part of the country's population, which is able to engage in socially useful activity, is capable to produce material goods or services by the physical development, acquired education, vocational qualification level; labor potential employee — a set of individual qualities defining the possibility and boundaries of his (her) participation in the work activity.

Labor-management contract (collective agreement). Binding contract between the organization's management and union governing wages, benefits, rights and other working conditions; legal act regulating socio-labor relations in the organization or individual entrepreneur and concluded employees and employers through their representatives.

Labor market. Geographical or occupational area in which factors of supply and demand interact.

Знание результатов. Знание результатов (KOR) касается информации, которую человек получает относительно своего исполнения работы с точки зрения и количества, и качества. Важность KOR для последующего исполнения работы несомненна. Люди, которые получают своевременный и точный KOR, регулируют свою трудовую активность по линиям, обозначенным полученной обратной связью. KOR изменяется по многим ключевым измерениям: знак (положительный против отрицательного), период (короткий против долгосрочного), поставщик (сам против другого), точность, ясность и др.

Работники сферы производства знаний. Характерная особенность постиндустриального общества – растущее число работников, которых можно определить, как работников умственного труда. Данный термин, в общем, включает работников: 1) связанных с производством неосязаемой конечной продукции, которая включает экспертизу различных степеней формализации; 2) вовлечённых в промежуточные производственные процессы, которые включают экспертизу.

L

Рабочая сила. Количество нанятых частных лиц в гражданских организациях и вооруженных силах; общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, работающих или безработных, исключая недееспособных лиц; физические и духовные способности человека, которые используются в процессе труда при создании товаров или оказании услуг. Следует отличать от понятий: трудовые ресурсы — часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью, способна производить материальные блага или оказывать услуги; трудовой потенциал работника — совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности.

Договор управления организацией труда (коллективный договор). Обязательный договор между руководством организации и профсоюзом, регулирующий заработную плату, льготы, права и другие условия труда; правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Рынок труда. Географическая или профессиональная область, в которой взаимодействуют факторы спроса и предложения на рабочую силу.

Labor process theory. Labor process is a term Marx used in Volume 1 of Capital to refer to creative, purposive labor activity that transforms nature into products human beings can use. All societies have labor processes. Thus, relations between capital and labor tend to be antagonistic, but are not necessarily characterized by manifest conflict at the point of production or throughout the capitalist political economy.

Labor productivity. The correlation between a given output and the percentage of labor time used to produce the output. This term was originally used in the early 1900s by labor economists. Continued productivity improvement/growth was seen as the solution to national economies and as having a positive impact either directly or indirectly on everyone's quality of life. Because of this, productivity growth has become an issue of great social and political importance in all industrialized nations.

Labor relations. «Relations based on agreement between an employee and an employer of employee's performing personal work for payment functions (work by post in accordance with the staffing profession, specializing in the qualifications, specific type of task the employee works), subordinate employee internal labor regulations while providing the employer conditions stipulated by labor laws and other normative legal acts containing norms of labor law, collective agreements, contracts, local regulations, the employment contract». (Art. 15 of the Labour Code of Russian Federation).

Leader. Member of the group, whom it is recognized the right to make responsible decisions in important situations for the group. It is distinguished formal leader - the appointed leader, the supervisor, and informal one – the most authoritative person for all members of the group.

Leadership (management). Process group management undertaken by a manager as a mediator between social power (government) and members of the community on the basis of legal authority and rules, given to him. The ability to motivate the group to deliberate action, which itself does not want or can not perform, that is, person's ability to lead a group of them, or use the power.

Теория труда/Трудовая теория. Труд/Трудовой процесс (производство) – термин, введённый К. Марксом в первом томе «Капитала», означает процесс преобразования природных ресурсов в продукты человеческой деятельности. Трудовой процесс присущ любому обществу. Отношения между капиталом и трудом имеют тенденцию быть антагонистическими, но не обязательно характеризуются явным конфликтом в пункте производства или по всей капиталистической политической экономии.

Производительность труда. Корреляция между заданным результатом и процентом рабочего времени, затраченного на достижение этого результата. Этот термин стали впервые использовать в начале 1900-х гг. экономисты на производстве. Продолжительное улучшение/рост производительности рассматривалось как решение для национальных экономик и как оказывающее положительное влияние, прямое или косвенное, на качество жизни каждого. Из-за этого рост производительности стал проблемой социальной и политической важности во всех промышленно развитых странах.

Трудовые отношения. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Лидер. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для неё ситуациях; выделяются формальный лидер – назначенный руководитель, начальник, и неформальный – наиболее авторитетная для всех членов группы личность.

Руководство. Процесс управления группой, осуществляемый руководителем как посредником между социальной властью (государством) и членами общности на основе правовых полномочий и норм, данных ему. Способность побуждать группу к целенаправленным действиям, которые она самостоятельно не хочет или не может выполнить, т.е. способность человека вести группу за собой, или использовать власть.

Leadership, charismatic. M.Weber (1947) was the first to apply the term charisma to leadership. According to Weber, charisma (from the Greek – to attract attention) is a «divinely inspired gift» attributed to leaders by followers. Charismatic leaders as described by Weber are individuals who by force of their unique and powerful personalities, and their vision and convictions, are able to draw the attribution of charisma to command admiration, trust, loyalty, devotion, and commitment on the part of followers, and induce major social change.

Leadership, contingencies. Some of the emergence and effectiveness of leaders is due to their personality but some is contingent on the situation. In F. Fiedler's contingency model, as assessed by their least preferred coworker (LPC), task-oriented leaders and relations-oriented leaders are most effective contingent on when they are either high or low in the power of their position, the task is high or low in structure and leader–member relations are very good or moderately poor. Situational leadership is considered as a style of managing people, would be to use a certain style of management depending on the situation and level of staff in relation to the problem.

Leadership development. Formal and informal training and professional development programs designed for all management and executive-level employees to assist them in developing the leadership skills and styles required to deal with a variety of situations.

Leadership, situational. It is studied the interaction of different situational variables in order to find a causal link in the relationship of leadership to predict the possible behavior of the leader and the consequences of this behavior.

Leadership style. The collection of original techniques and methods to control inherent in a particular type of leader. The style have been described and measured according to a variety of theories and models. Factor analytic have yielded two-factor patterns of leader behavior: consideration and initiating structure. Authoritarian managers believe people must be personally driven and controlled; equalitarian managers believe in the importance of democratic principles of governance.

Харизматическое лидерство. М. Вебер (1947) был первым, кто стал употреблять термин харизма по отношению к лидерству. По мнению Вебера, харизма (от греч. привлекать к себе внимание) – это дар, приписываемый лидеру последователями. Вебер считал, что харизматические лидеры – это люди, способные повести за собой в силу своей уникальности и влияния, видения и суждений, вызывать восхищение, доверие, лояльность и преданность части последователей, и способные произвести значительные изменения в обществе своей силой воли.

Случайное лидерство. Некоторые люди становятся лидерами благодаря своим личным качествам, некоторые благодаря случаю. В ситуационной модели Ф. Фидлера, по оценке наименее привилегированного сотрудника, лидеры, ориентированные на задание и лидеры, ориентированные на отношения, наиболее эффективны в зависимости от того, насколько их позиция во власти высокая или низкая, задание высоко или низко структурированное, и отношения в системе лидер–член группы очень хороши или умеренно плохи. Ситуационное лидерство рассматривают так же, как стиль управления людьми, предполагающий использование определённого стиля управления в зависимости от ситуации и уровня развития сотрудников по отношению к задаче.

Развитие лидерства. Формальное или неформальное обучение по программам профессионального развития, разработанным для всех руководителей и начальников подразделений, чтобы помочь им в развитии лидерских навыков и стилей, используемых в различных ситуациях.

Лидерство ситуационное. Исследует взаимодействие различных ситуационных переменных для того, чтобы обнаружить причинно-следственную связь в отношениях лидерства, позволяющую предсказать возможное поведение лидера и последствия этого поведения.

Стиль руководства/лидерства. Совокупность своеобразных приёмов и способов управления, присущих определённому типу руководителя. Стили руководства описываются и измеряются с помощью различных теорий и моделей. Факторный анализ выделил паттерны поведения руководителя: обсуждающий и инициирующий, а также на основе аттитюдов: демократический и диктаторский. Менеджеры-демократы придерживаются принципов демократии в управлении. Менеджеры-диктаторы полагают, что за сотрудниками необходим постоянный надзор и контроль.

Leadership, transformational. A systematic form of leadership focusing on change and innovation. It is a form of leadership occurring when leaders broaden and elevate the interests of their employees, when they generate awareness and acceptance of the purposes and the mission of the group and when they stir their employees to look beyond their own self-interest for the good of the group.

Learning organization. The concept of organization as a dynamic system having capacities of self-changing, and the ability to develop to more optimally satisfy of desires of staff. Model of learning organization (SES - Selection, Estimation, Schooling). Theories and descriptions of the learning organization treat organizations as bounded systemic entities interacting with environments, having survival and growth as their main concerns. Self-learning institutions are also considering how to organize a rapid response to market demand, i.e. self-learning organization has the developed capacity for continuous adaptation and modification of forms and methods of work. In these organizations, as a minimum: the head can delegate authority; there are self-managed teams; temporary workers are involved; outsourcing is used.

Learning style. Broadly speaking, they are overall patterns that provide direction to learning, teaching, executing of actions. Learning style can also be described as a set of factors, behaviors, and attitudes that facilitate learning for an individual in a particular situation.

Legal support of personnel management. Using the means and forms of legal action on the objects and personnel management in order to achieve effective activities of organization, as well as the legal regulation of labor relations between employers and employees, protection of rights and legitimate interests of workers arising from the employment relationship.

Legitimacy. This concept operates at multiple levels of analysis; it pertains to individuals, behaviors, organizations, institutions, etc. (in general, social entity). The essence of legitimacy is that an entity is accepted or judged appropriate by the social system in which the entity is embedded. The process by which legitimacy is gained (or lost) is called (de)legitimation. A legitimate entity is one that is congruent with the general standards of a social system.

Трансформационное руководство. Систематическая форма руководства, сфокусированная на изменениях и инновациях. Это форма руководства имеет место, когда руководители расширяют и развивают интересы своих работников, когда они генерируют осведомлённость и одобрение целей и миссии группы, и когда они побуждают своих работников видеть дальше собственных интересов во имя блага всей группы.

Обучающая (самообучающаяся) организация. Концепция организации как динамической системы, способной к самоизменению и развитию в целях более полного удовлетворения потребностей сотрудников. Модель самообучающейся организации (SES – Отбор, оценка, обучение). Теории и описания обучающей организации рассматривают организации как ограниченные системные сущности, взаимодействующие с окружающей средой, главными проблемами которых являются выживание и рост. Самообучаемость организаций также рассматривают как быстрое реагирование организации на потребности рынка, т.е. самообучающаяся организация обладает развитой способностью к постоянной адаптации и модификации форм и методов работы и в ней, как минимум: руководитель умеет делегировать полномочия; команды самоуправляются; привлекаются временные работники; осуществляется аутсорсинг.

Стиль обучения. В широком понимании подразумевается определённый набор паттернов, обеспечивающих обучение,преподавание, выполнение деятельности. Стиль обучения можно также описать как совокупность факторов, поведения, аттитюдов, которые облегчают обучение в конкретной ситуации.

Правовое обеспечение управления персоналом. Использование средств и форм юридического воздействия на органы и объекты управления персоналом с целью достижения эффективной деятельности организации, а также правового регулирования трудовых отношений, складывающихся между работодателями и наёмными работниками, защиты прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений.

Законность (легитимность). Это понятие относится ко многим сферам: поведению человека, организациям, социальным институтам и общностям. Сущность законности в том, что субъект принят или оценен соответствующей социальной системой, в которую он включён. Процесс установления законности называется легитимизацией, процесс потери законности – делегитимизацией. Легитимным является субъект, который соответствует общим стандартам социальной системы.

Level of group cohesion. The degree of commitment to a group of its members; the parameter showing the degree of integration of a group, its cohesion in a unit. There are various methods to identify the level of group cohesion, in particular, the method of C. Seashore.

Life cycle of organization. The set of stages through which the organization during its operation: birth, childhood, adolescence, adulthood, aging, revival.

Life cycle of staff. The main stages of the existence of personnel in the organization: recruitment, anchoring, development, resignation.

Life cycle of recruiting. Comprehensive recurring process commencing with recruitment need assessment, source evaluation and selection, selection assessment criteria, referencing criteria, and concluding with offer/ acceptance.

Life stage. It is a period of years during an individual's life-course distinguished from the periods before and after it by differences, usually identified by a researcher, in the individual's functioning and/or development. Life stage theories describe individual change over the life course. In contrast to other developmental theories that conceive change as a continuous process, life stage theories propose that change occurs in relatively discrete time periods, dividing lives into segments, each with identifiable characteristics.

LIFO. The method of determining who should be laid off. In the event of a redundancy situation occurring, the system of «last in first out» is regarded as the most equitable method of choosing those who should be made redundant.

Line/staff. In civilian organizations the line has direct command over the final product or service. Staff support the line through functions such as production control, marketing or information systems, and specialized advice. Because relatively highly educated young staff can give advice and instructions to experienced line people, conflicts can frequently arise.

Уровень групповой сплочённости. Степень приверженности к группе её членов; параметр, показывающий степень интеграции группы, её сплочения в единое целое. Существуют различные методы определения уровня групповой сплочённости, в частности, методика К. Сишора.

Жизненный цикл организации. Совокупность стадий, через которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение.

Жизненный цикл персонала. Основные этапы существования персонала в организации: рекрутирование, закрепление, развитие, уход.

Цикл набора персонала. Всесторонний циклический процесс, начинающийся с определения потребностей в кандидате с последующим поиском, оценкой и приёмом на работу.

Период жизни. Это временной отрезок в жизни индивида, для которого характерны изменения в функционировании человека и/или развитии, что обычно идентифицируют исследователи. Согласно теории стадий жизни изменения в человеке происходят всю жизнь, в течение определённых, относительно изолированных стадий, делящих жизнь на сегменты, обладающих отличительными особенностями, а не непрерывно, как считают представители остальных теорий развития.

LIFO (лайфо). Метод, определяющий, кто должен быть уволен сначала. В случае появления ситуации избыточности кадров система «последним пришёл – первым ушёл» расценивается как самый равноправный метод выбора тех, кто должен быть сокращён.

Линейные работники/штатные сотрудники. Вне России в гражданских организациях линейные работники напрямую командуют конечным продуктом или обслуживанием. Штатные работники поддерживают производственную линию посредством таких функций, как контроль за продукцией, маркетинг или информационные системы, и специализированные консультации. Конфликты между штатным и линейным работником могут возникать из-за того, что последний, даже будучи достаточно образованным специалистом, вправе давать рекомендации первому, более опытному коллеге.

Linking pin. This term was introduced by R. Likert. As organizations become more horizontally and vertically differentiated, mechanisms must be developed to link these disparate parts together. Linking pins consist of the managers that participate in two levels of organizational involvement and thereby link these levels together.

Litigation. Legal proceeding occurring in a federal or state court.

Living wage. Wage rate that is sufficient for a worker and his or her family to exist comfortably.

Lockout/tagout rule. OSHA standard helping safeguard employees from hazardous energy while they are performing service or maintenance on machines and equipment.

Locus of control. This is a personality construct denoting people's generalized expectancies for control of reinforcements or rewards. People who believe that they can control reinforcements in their lives are termed internals. People who believe that fate, luck, or other people control reinforcements are termed externals. The locus of control concept is most frequently attributed to J. Rotter (1966).

Loose coupling. Relationships that are not tightly specified or frequently monitored, but nevertheless persist, simultaneously characterized by responsiveness and autonomy, are «loosely coupled». It is a metaphoric description of association (and can be applied to links between or among individuals, units, hierarchical levels, organization and environment, intention and action, and cause and effect among others). Where linkages are carefully structured, well specified in advance, predictable, they can be characterized as «tightly coupled». Where relationships are less structured, the linked activities operate in partial independence from one another, and they may be characterized as «loosely coupled».

M

Machiavellianism. This construct denotes the disposition to view and treat others as objects to be manipulated for one's own ends. It derives its name from Niccolo Machiavelli (Italian philosopher, writer, political activist of XV-XVI century) who set forth principles for holding power.

Связующее звено. Данный термин ввёл Р. Лайкерт. Как только организация разрастается в горизонтальном или вертикальном направлениях, для связи между её отделами требуются связующие звенья. Обычно этими звеньями являются менеджеры, работающие сразу на двух уровнях и связывающие их.

Тяжба. Судебное разбирательство, происходящее в федеральном или государственном суде.

Прожиточный минимум. Тарифная ставка, которая достаточна для комфортного проживания работника и его семьи.

Техника безопасности. Стандарт (свод правил и положений), знание которого уберегает сотрудников от травм во время использования или обслуживания машин и оборудования.

Локус контроля. Это понятие из психологии личности, обозначающее общие ожидания людей относительно контроля значимых событий или вознаграждений. Людей, которые верят, что они контролируют значимые события своей жизни, называют интерналами; на другом полюсе – экстерналы, которые верят в судьбу, удачу, везение, влияние внешних факторов. Понятие локус контроля было введено Дж. Роттером в 1966 г.

Слабая связь. Слабые, едва заметные отношения, чётко не определены или часто проверяются, и, тем не менее, устойчивые, с характерным откликом и автономией. Данный термин обычно относится к объединениям людей (может применяться для обозначения связи между отдельными людьми, подразделениями, уровнями организации или организациями, намерениями или действиями), это метафорическое описание связей. Когда связи структурированы, предсказуемы и постоянны, они называются крепкими. Если же они менее структурированы, и обе части структуры частично независимы друг от друга, то такие связи называются слабыми.

М

Макиавеллизм. Эта концепция обозначает рассмотрение других как объектов, которыми можно манипулировать для собственной выгоды. Получила своё название от Никколо Макиавелли (итальянский мыслитель, писатель, политический деятель XV-XVI вв.), который сформулировал принципы удержания власти.

Management. The system of targeting a managed object to transform its original condition at the desired quality.

Management by objectives (MBO). Management by Objectives / Management method for assessing effectiveness is a systematic and organized approach that allows managers to focus on goals and achieve the best results in business, the method of management, providing vision performance (goals) and planning how to achieve them, the process of harmonizing the objectives within the organization so way that management and employees share the goals and understand what they mean for your organization. The term «management by objectives» was first introduced by P. Drucker in 1954.

Management consultant. Individual who works independently to assist and advise chiefs and clients with managerial responsibilities regarding various organizational issues.

Managed care. Health care system in which the provider manages the care of the individual for a fixed fee. The opposite of this preventive intervention (or, population-based) approach is fee-for-service.

Management education. In its modern sense, management education developed first in the United States in the early years of the twentieth century. Many of the early institutions of higher learning in management were funded directly by donations from prominent alumni and other successful businessmen.

Management of diversity. The phrase managing diversity has become widely accepted as a broad umbrella term that refers to management practices aimed at improving the effectiveness with which organizations utilize their diverse human resources. In the era when mass production methods dominated business activity, many organizations managed diversity simply by avoiding it. Product specialization helped keep costs low, a function-based organizational form was almost universal, and the employees in most organizations all looked pretty much alike.

Управление. Система целенаправленных воздействий на управляемый объект с целью преобразования его исходного состояния в желаемое качество.

Управление по целям/Управление методом оценки эффективности. Представляет собой систематический и организованный подход, позволяющий руководителям сконцентрироваться на целях и достигать наилучших результатов в бизнесе; метод управленческой деятельности, предусматривающий предвидение результатов деятельности (целей) и планирование путей их достижения; процесс согласования целей внутри организации таким образом, что руководство компании и сотрудники разделяют цели и понимают, что они означают для организации. Термин «управление по целям» впервые был введен П. Друкером в 1954 г.

Консультант по управлению. Независимо работающий специалист, помогающий и консультирующий руководителей или клиентов, наделённых обязанностями по управлению для решения различных организационных проблем.

Страховая медицина. Система здравоохранения, в которой медицинское учреждение обеспечивает медицинское обслуживание человека за фиксированный денежный взнос. Противоположность этой профилактической системе (основанной на обслуживании всего населения) – платная система (осуществляемая через индивидуальную плату за услуги).

Управленческое образование. Управленческое образование, в его современном понимании, развивалось первоначально в США в первые годы XX в. Многие из ранних учреждений высшего образования по управлению финансировались непосредственно через пожертвования от видных выпускников и других успешных бизнесменов.

Управление разнообразием. Словосочетание «управление разнообразием» стало общепринятым как обобщающее понятие, которое относится к управленческим методам, нацеленным на улучшение эффективности, с которой организации используют разнообразные человеческие ресурсы. В эпоху, когда методы массового производства доминировали над коммерческой деятельностью, многие организации «управляли» разнообразием, просто избегая его. Специализация на продукте помогла удержать низкий уровень затрат, функциональная организационная форма была почти универсальной, и работники в большинстве организаций выглядели в значительной степени похожими.

Management of high potential. The term «high potential» (HIPO) refers to people who are believed to have the potential to reach senior levels in an organization. Generally, this belief is based upon their current and potential competencies, motivation, and aspirations. The identification, development, and management of a high potential cadre differs somewhat across compa-nies and nations. Systematic attempts to optimize the development of talented young people have in some companies resulted in fast track career management process.

Management of personnel traffic. The set of management actions aimed at forming employee's satisfaction of the organization as a whole and the specific workplace; at the target organization and management of in-process control movement of personnel.

Management practices (personnel management methods). Ways of influencing the collective and individual employees to implement the coordination of their activities in the manufacturing process. Distinguished: economic, administrative, legal and socio-psychological management techniques that are different ways and impact of exposure on a staff.

Managerial behavior. Conventionally, behavior in which managers have been regarded as people taking responsibility for the work of at least one other individual and designated as «managers» by their employing organization.

Managerial grid. The grid is formed by examining managerial behavior by American researches R. Blake and J. Mouton on two orthogonal dimensions: concern for people (the vertical axis of the grid) and concern for productivity (the horizontal axis). Managers indicate their endorsement or rejection of a set of assumptions and beliefs generating scores from 1 to 9 on each dimension. Managers are then typed in terms of their scores on the two axes:
1.1 – «The fear of poverty». Manifested efforts by the head aimed at ensuring a minimum quality of work, avoiding layoffs.
9.1 – «The authority – obedience». Corresponds to the style in which the production result is everything, but an individual is a performer at the best. Morale in the team is a little worried about such a head.
1.9 – «Holiday House». The head puts human relations of the foundation of his work, creates a «family» atmosphere in the team, but cares little about the performance of production tasks.
5.5 – «Organization». The head finds the balance of production efficiency and employee morale.

Управление высоким потенциалом. Термин «высокий потенциал» относится к людям, у которых, как полагают, есть потенциал, чтобы достигнуть высших уровней в организации. В общем, это убеждение основано на их текущих и потенциальных компетенциях, мотивации и стремлениях. Идентификация, развитие и управление высокопотенциальными кадрами несколько различаются по компаниям и народам. Систематические попытки оптимизировать развитие талантливых молодых людей воплотились в некоторых компаниях в карьерный управленческий процесс кратчайшего пути.

Управление движением персонала. Совокупность управленческих воздействий, направленных на формирование удовлетворённости работником организацией в целом и конкретным рабочим местом; на целевую организацию и рациональное регулирование внутрипроизводственного движения персонала.

Методы управления персоналом. Способы воздействия на коллектив и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства. Различают экономические, административно-правовые и социально-психологические методы управления, которые отличаются способами и результативностью воздействия на персонал.

Управленческое поведение. Традиционно поведение, при котором менеджеры рассматриваются как люди, которые берут на себя ответственность за работу по крайней мере одного человека и назначены их организацией-работодателем.

Управленческая решётка. Решётка сформирована при исследовании управленческого поведения американскими исследователями Р. Блейком и Дж. Мутон. Применяются два ортогональных измерения: забота о людях (вертикальная ось) и забота о производительности (горизонтальная ось). Менеджеры указывают на своё одобрение или отклонение ряда допущений и убеждений, значения меняются от 1 до 9 на каждом измерении. Тогда результаты можно представить на этих двух осях. Возможны следующие варианты:
1.1 – «Страх перед бедностью». Со стороны руководителя проявляются усилия, направленные на обеспечение минимального качества работы, позволяющего избежать увольнения.
9.1 – «Авторитет – подчинение». Соответствует такому стилю, при котором производственный результат – всё, а человек – в лучшем случае – исполнитель. Моральный настрой в коллективе такого руководителя мало беспокоит.
1.9 – «Дом отдыха». Руководитель в основу своей деятельности ставит человеческие отношения, создает «семейную» атмосферу в коллективе, но мало заботится о выполнении производственных заданий.
5.5 – «Организация». Руководитель находит баланс производственной эффективности и морального климата в коллективе.

9.9 – «Team». Manager wants to build a job so that the staff saw it as a possibility of self-realization and confirmation of their own importance in the implementation of production tasks.

Managerial strategy. The main activities of an organization, allowing to realize the long-term (usually 3-5 years) principal purposes (mission), determine the scope of operational activities.

Managerial style. This is a characteristic of how decisions (administrative form) and by what means are implemented (control arm) management solutions; a set of the most distinctive and sustainable methods that are used in the process of management. Managerial styles, determined by personality of the manager: authoritarian, liberal and democratic.

Managing business career. 1) activities of the staffing-hand service of the organization for planning organization, motivation and control of employee career development, based on its goals, needs, opportunities, abilities and aptitudes, as well as based on the goals, needs, opportunities and socio-economic conditions of the organization; 2) the action of the individual, starting already in the process of training and employment.

Manifest and latent functions. R. Merton introduced the distinction between manifest and latent functions. Manifest function is a consequence of the act, which is caused by going and recognized as such. Latent one is a consequence, the cause that was not the intent of the actor, and he (she) does not know what he (she) caused it (in this case it could be functional or dysfunctional for some communities).

Manipulation. 1) hidden impact on people without their consent; 2) hidden inducement to the recipient's experience of certain states, making deci-sions, performing acts necessary to the initiator of his own actions.

Manpower. Part of the country, with its physical development, mental abilities and knowledge necessary to engage in socially useful work.

Manpower planning. The process of assessing an employer's current workforce content and composition in order to anticipate future staffing requirements needed to meet business goals and requirements.

9.9 – «Команда». Менеджер стремится так построить работу, чтобы сотрудники видели в ней возможности самореализации и подтверждения собственной значимости в процессе реализации производственных задач.

Стратегия управления. Основные направления деятельности организации, позволяющие реализовать долгосрочные (обычно на 3-5 лет) главные цели (миссию), определить рамки оперативных мероприятий.

Стиль управления. Это характеристика того, как принимаются (управленческая форма) и каким способом реализуются (рычаг управления) управленческие решения; совокупность наиболее характерных и устойчивых приёмов, использующихся в процессе управленческой деятельности. Стили управления, определяемые личностью руководителя: авторитарный, либеральный, демократический.

Управление деловой карьерой. Включает: 1) мероприятия, проводимые кадровой службой организации по планированию организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации; 2) действия самого индивида, начинающиеся уже в процессе профессионального обучения и при приёме на работу.

Явные и латентные функции. Р. Мертон ввел различение явных и латентных функций. Явная функция – это следствие поступка, которое вызвано намерено и признано как таковое. Латентное – следствие, вызвать которое не входило в намерения действующего, и он не знает, что вызвал его (при этом оно могло оказаться функциональным или дисфункциональным для некоторой общности).

Манипулирование. 1) скрытое влияние на людей без их согласия; 2) скрытое побуждение адресата к переживанию определенных состояний, принятию решений, выполнении действий, необходимых инициатору собственных действий.

Трудовые ресурсы. Часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом.

Планирование трудовых ресурсов. Процесс оценки текущего состояния рабочей силы и её состава для того, чтобы предвосхитить будущие требования к персоналу, необходимые для решения коммерческих задач, и соответствовать новым требованиям.

Mass production. This term refers to systems where the fact that the input to business processes converts the output of large volumes of standardized products. Considered more complex than batch production, such systems are epitomized by the automobile assembly line. Mass production is generally very efficient, but inflexible. Consequently, organizational structures associated with such systems are often highly bureaucratic and mechanistic, employing elaborate rules and regulations, rigid hierarchy, and functional design.

Mastership. Ability to perform a mental or motor activity that contributes to the effective performance of a job task; ability, knowledge of the profession, working skills.

Matrix organization. The pool of overlapping functional and divisional command chains. The distinctive feature of a matrix organization is that some individuals report to two (or even more) bosses. This form of organization, the only major type of organizational design with its origins in the twentieth century, violates the classic principle of unitary command («one person–one boss»). It is employed when firms must:
1) tightly coordinate or balance two or more dimensions such as resources (e.g., functional expertise) and businesses (e.g., products or projects);
2) while facing uncertainties that require high information processing; and
3) strong constraints on financial and human resources.

Mean wage. The average wage for a worker in a specified position or occupation, which is determined by adding together the total wages for all incumbents in the specific position or occupation and then dividing it by the total number of incumbents.

Mechanistic/organic. The terms mechanistic and organic (sometimes organismic) organizations were introduced into the language of organizational behavior after World War II. It was found that those firms which had most successfully adopted the new technology had flexible, nonbureaucratic structures, with minimal demarcation between positions, and people saw a connection between their jobs and the goals of the firm. In contrast, the mechanistic firms were bureaucratic with rigid hierarchies, communication was vertical rather than horizontal, and specialization divorced people from overall organizational goals.

Массовая продукция. Этот термин относится к системам, где то, что на входе в бизнес-процессы, преобразуется на выходе в большие объёмы стандартизированной продукции. Рассматривается, как более сложная, чем серийное производство, подобные системы воплощены на автомобильном сборочном конвейере. Массовая продукция производство является вообще очень эффективным, но не гибким. Следовательно, организационные структуры, связанные с такими системами, часто очень бюрократические и механистические, применяют детально разработанные правила и нормы, жёсткую иерархию и функциональную структуру.

Мастерство. Способность осуществлять умственную или моторную активность, которая способствует эффективному исполнению работы; умение, владение профессией, трудовыми навыками.

Матричная организация. Объединение перекрывающих друг друга функциональных и дивизионных командных цепочек. Отличительная особенность матричной организации – то, что некоторые индивиды отчитываются перед двумя (или даже более) начальниками. Эта форма организации, единственный главный тип организационной структуры, происходящий из XX в., нарушает классический принцип унитарной команды («один подчинённый – один начальник»). Матричная организация используется, когда фирмы:
1) должны тщательно координировать или уравновешивать два или более измерений, таких, как ресурсы (например, функциональная экспертиза) и бизнес (например, продукция или проекты);
2) перед лицом неопределённости, требующей быстрой обработки информации;
3) испытывают сильные ограничения по финансовым и человеческим ресурсам.

Средняя заработная плата. Средняя заработная плата работника в определённой должности или сфере занятости, которая определяется путём сложения вместе полных заработных плат для всех должностных лиц в этой должности или сфере занятости и последующим делением получившейся суммы на общее количество должностных лиц.

Механистический/органический. Термины механистические и органические (иногда организмические) организации были введены в Организационное поведение после Второй мировой войны. Было обнаружено, что у тех фирм, которые наиболее успешно адаптировали новую технологию, были гибкие, небюрократические структуры с минимальными границами между позициями, и люди видели связь между своей работой и целями фирмы. Напротив, механистические фирмы были бюрократическими с жёсткой иерархией, коммуникация была скорее вертикальной, чем горизонтальной, и специализация отделяла людей от общих организационных целей.

Median. The middle value in a series of values arranged in rank order.

Median wage. The margin between the highest paid 50 percent and the lowest paid 50 percent of workers in a specific position or occupation.

Mediation. Private negotiation and decision-making process in which a mediator assists individuals or groups in finding a resolution to a particular issue or conflict. Mediation in the conflict (conflict mediation) is defined as the efforts of a neutral third party who, at the request of the conflicting parties to help them in achieving an acceptable resolution of their conflict.

Medical examinations/testing. Medical evaluation conducted on a post-offer basis by a company physician or an independent physician to ascertain whether or not a candidate is able to perform the physical requirements of the particular job. In Russia approved the list of works and a list of harmful and (or) occupational hazards, under which are held prior to future employers and periodic medical examinations (surveys). «Compulsory medical examination (screening) for an employment contract shall be persons who have not attained the age of eighteen years, as well as other persons in cases envisaged by this Code and other federal laws» (Article 68 of the Labor Code).

Mentoring. Career development method whereby less experienced employees are matched with more experienced colleagues for guidance either through formal or informal programs.

Merger. The joining of two or more different organizations under one common owner and management structure.

Merit pay. Compensation system whereby base pay increases are determined by individual performance.

Медиана. Среднее значение в серии значений, объединённых в порядке их ранга.

Медиана заработной платы. Разница между 50% самых высокооплачиваемых работников и 50% самых низкооплачиваемых работников в определённой должности или сфере занятости.

Посредничество. Частные переговоры и процесс принятия решений, в котором посредник помогает индивидам или группам людей в поиске разрешения специфического вопроса или конфликта. Посредничество в конфликте (conflict mediation) определяется как усилия нейтральной третьей стороны, которая по просьбе конфликтующих сторон помогает им в достижении приемлемого разрешения их конфликта.

Медицинская экспертиза/обследование. Медицинская оценка, проводимая врачом компании или независимым врачом после предложения на должность, чтобы установить, отвечает или нет кандидат требованиям к физическому здоровью, предъявляемым данной работой. В России утверждён перечень работ и перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования). «Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами» (Ст. 68 Трудового кодекса РФ).

Менторство. Метод профессионального совершенствования, посредством которого менее опытные работники собираются вместе с более опытными коллегами для инструктажа через формальные или неформальные программы.

Слияние компаний. Соединение двух или более различных организаций под одним общим владельцем и управленческой структурой.

Премия по результатам. Система материального поощрения, посредством которой увеличение основной зарплаты определяется качеством индивидуальной работы.

Metaphor. A metaphor provides a way of seeing or representing one thing in terms of another. It is a ubiquitous figure of speech or master trope in which a word or phrase that typically denotes one kind of object or idea is used to replace another object or idea thus suggesting an analogy or likeness between them. A metaphor creates a figurative relationship between the two that is often unnoticed in everyday thought and speech. The metaphor used in the management, when it is difficult to describe problems and characteristics of the organization in terms of unambiguous. Widely known metaphors of «pathologies» of team-building of A.I. Prigogin.

Methods for evaluating work. Questionnaires, rating, expertise, assessment of critical situations, a method of classifying, comparing the pairs, the method of the specified distribution.

Minimum qualification. The attributes of a job description which establishes a baseline for meeting the qualification for a particular position.

Minimum wage. The lowest hourly, daily or monthly remuneration that employers may legally pay to workers.

Minority group influence. Minority group influence is the process whereby a numerical or power minority within a group or society brings about enduring change in the attitudes and behavior of others. Exposure to minority influence appears to cause changes in attitudes in the direction of the deviant view, but also produces more creative thinking about the issue, as a result of the cognitive or social conflict generated by the minority.

Mission of organization. The main purpose of organization, the higher the concept in the hierarchy of goals, its philosophy, which determines the meaning of existence of organization and its avowed purpose.

Mission statement (forming, establishment, formation of the mission). Formal (official) document (usually written), which describes what the organization aspires to be and what to achieve. Mission statements are usually written by an organization's top management team, and describe, among other things, an organization's basic purpose, what is unique or distinctive about it, how it is likely to evolve in the long term, who are its principal stakeholders, what are its principle products or services, and its basic beliefs, values, and aspirations.

Метафора. Метафора обеспечивает способ видения или представления одной вещи с точки зрения другой. Это вездесущая фигура речи или основной троп, в котором слово или фраза, которая, как правило, обозначает, что один объект или идея используется, чтобы заменить другой объект или идею. Таким образом, предлагается аналогия или сходство между ними. Метафора создаёт фигуральные отношения между двумя объектами, которые часто незаметны в повседневной мысли и речи. Метафора используется в менеджменте, когда сложно описать проблемы и особенности организации в однозначных понятиях. Широко известны метафоры «патологий» командообразования А.И. Пригожина.

Методы оценки трудовой деятельности. Анкетирование, рейтинг, экспертиза, оценка по решающим ситуациям, метод классификации, сравнение по парам, метод заданного распределения.

Минимальная квалификация. Атрибуты описания работы, которое устанавливает основные требования для квалификации, требуемой для определённой должности.

Минимальный размер оплаты труда. Минимум оплаты труда в час, день или месяц, который работодатели могут легально платить работникам.

Влияние группы меньшинства. Процесс, посредством которого численное или властное меньшинство внутри группы или общества вызывают устойчивые изменения в аттитюдах и поведении других. Влияние меньшинства вызывает изменения в аттитюдах в отклоняющемся направлении, но также и производит более креативные мысли о проблеме, в результате когнитивного или социального конфликта, вызванного меньшинством.

Миссия организации. Основная цель организации, высшее понятие в иерархии целей, её философия, определяющая смысл существования организации и её общепризнанное предназначение.

Формулировка (разработка, установление, формирование) миссии. Формальный (официальный) документ (обычно письменный), описывающий то, чем организация стремится стать и что достигнуть. Миссия обычно пишется командой топ-менеджеров организации и описывает, среди прочего, основную цель организации, уникальные или отличительные особенности миссии, вероятность развития в долгосрочной перспективе, основных держателей акций, главные продукты или услуги организации, основные верования, ценности и стремления.

Mood of the group (group mood). The complex emotional state, a dynamic which has great power to influence; the collection of experiences, common emotional mood of group members, which are determined by focus, orientation, nature of the psychological manifestations of the group and its individual members.

Moral development. This concept implies that people develop over time in the way that they think about moral issues. L. Kohlberg's (1969) theory of cognitive moral development (CMD) is the most widely cited theory of moral development although it has been criticized by both psychologists and philosophers. Despite these criticisms, Kohlberg's theory of moral development has been useful to organizational scholars trying to understand the moral judgments and actions of organizational members.

Motivating. Domestic scientist L.B. Itelson developed the approach to the problem of motivating as a problem of transfer the sources of activities to the motives. He identified three main categories of sources: 1) Internal sources determined by human needs. They may be congenital in nature, expressing the physiological needs of individual, and acquired character that expresses the social needs of an individual; 2) Outside Sources, determined by the social conditions of human life, i.e. requirements, expectations and opportunities; 3) Private sources, determined by the interests, aspirations, attitudes, convictions and world view of individual, his (her) view of himself (herself) and attitudes toward society. Thus, a certain thing, event, situation or action motivate activities, if they bind to the sources of specific human activity.

Motivation. 1) set of motives, which directs the activities; 2) internal process of motivation. This term refers to the psychological mechanisms governing the direction, intensity, and persistence of actions not due solely to individual differences in ability or to overwhelming environmental demands that coerce or force action.

Motivation to achieve. The desire to succeed in the work, the need to overcome obstacles and achieve high performance in work, self-improvement, to compete with others and stay ahead of them, to realize their talents and thereby increase self-esteem.

Настроение группы (групповое настроение). Сложное эмоциональное состояние, динамика которого обладает большой силой воздействия; совокупность переживаний, общий эмоциональный настрой членов группы, которые определяются направленностью, ориентацией, характером психологических проявлений группы и отдельных её членов.

Моральное развитие. Это понятие подразумевает, что люди развиваются в течение долгого времени тем способом, которым они думают о моральных проблемах. Теория познавательного морального развития Л. Колберга (1969) является наиболее широко цитируемой теорией морального развития, хотя её критиковали и психологи, и философы. Несмотря на критические замечания, данная теория была полезна для организационных учёных, пытающихся понять моральные суждения и действия членов организаций.

Мотивирование. Отечественный учёный Л.Б. Ительсон разработал подход к проблеме мотивирования как к проблеме перевода источников активности в мотивы деятельности. Он выделил три основные категории этих источников: 1) внутренние источники, определяемые потребностями человека. Они могут иметь врождённый характер, выражающий физиологические потребности индивида, и приобретённый характер, выражающий социальные потребности личности; 2) внешние источники, определяемые общественными условиями жизнедеятельности человека, т.е. требованиями, ожиданиями и возможностями; 3) личные источники, определяемые интересами, стремлениями, установками, убеждениями и мировоззрением человека, его представлением о себе, его отношением к обществу. Таким образом, определённая вещь, событие, ситуация или действие становятся мотивами деятельности, если они связываются с источниками определённой активности человека.

Мотивация. 1) совокупность и иерархия мотивов, которая направляет деятельность; 2) внутренний процесс побуждения. Этот термин описывает психологические механизмы, управляющие направленностью, интенсивностью и продолжительностью действий не только благодаря индивидуальным различиям или подавляющим требованиям окружения, которые принуждают действовать или усиливают действие.

Мотивация достижения. Стремление к успеху в работе, потребность преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение.

Motivator/motivating factor. Material or ideal object for the sake of the activity.

Motive (in conflictology). Perceived reason behind the choice of actions of the subjects of a conflict. Such a foundation comes into conflict serves the need for the implementation of its subjects of their interests.

Motives of power (of a chief): the desire for power (dominance); to attract attention (charisma), the desire to care, protection; the desire for order (obedience); the desire for respect and recognition; the desire to communicate; avoiding failures; success.

Mutual adjustment. This denotes those circumstances where decision making requires individuals or work units to accommodate each other through reciprocal communication and action. This contrasts with «pooled interdependence» where information flows are bilateral and mainly unidirectional between atomized work stations and central authority, and with «sequential interdependence» where there is primarily one-way flow between linked work stations (as in assembly line technology). H. Mintzberg (1979) identifies mutual adjustment as one of the «prime coordinating mechanisms» in organization design.

N

National origin. The country-including those that no longer exist of one's birth or of one's ancestors' birth. «National origin» and «ethnicity» often are used interchangeably, although «ethnic group» can refer to religion or color, as well as country of one's ancestry.

Naturalization. The process by which an alien is made a citizen of the country and relinquishes citizenship to any other country.

Need (in conflictology). State, which is reflected in the fact that the object of the conflict appears as a need, an urgent need for existence. The need is the deepest source of activity of the subjects and leads them to conflict actions.

Мотиватор/мотивирующий фактор. Материальный или идеальный предмет, ради которого осуществляется деятельность.

Мотив (в конфликтологии). Осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий субъектов конфликта. Такой основой для вступления в конфликт является необходимость реализации его субъектами своих интересов.

Мотивы власти (в деятельности руководителя): стремление к власти (доминированию); привлечение внимания (харизма); стремление к опеке, покровительству; стремление к порядку (повиновению); стремление к уважению и признанию; стремление к общению; избегание неудач; достижение успеха.

Взаимное регулирование. Обозначает такие обстоятельства, при которых принятие решений требует, чтобы люди или рабочие единицы приспособились друг к другу посредством взаимной коммуникации и действия. Это контрастирует с «объединённой взаимозависимостью», при которой потоки информации являются двусторонними и, главным образом, однонаправленными между раздробленными рабочими инстанциями и центральной властью, и с «последовательной взаимозависимостью», при которой есть, прежде всего, односторонняя связь между звеньями (как в технологии конвейера). Г. Минцберг (1979) идентифицирует взаимное регулирование как один из «главных координирующих механизмов» в организационном проектировании.

N

Национальная принадлежность. Принадлежность к стране рождения, включая те страны, которые более не существуют. Термины «национальная принадлежность» и «этническая принадлежность» часто используются как синонимы, хотя «этническая группа» может быть сформирована по религиозной принадлежности или цвету кожи.

Натурализация. Процесс, в ходе которого человек получает гражданство другой страны, отказываясь от предыдущего.

Потребность (в конфликтологии). Состояние, которое выражается в том, что объект конфликта возникает как потребность, острая необходимость для существования. Эта потребность является самым глубинным источником активности субъектов и толкает их на конфликтные действия.

Need to work. The quality of the individual which manifests itself in the need of a constantly doing things you love, while receiving satisfaction with the results of their labor.

Needs analysis. The method of analyzing how employee skill deficits can be addressed through current or future training and professional development programs.

Negligent retention. The act of failing to take appropriate disciplinary action (i.e., termination) against an employee the employer knew or should have known was unsuitable.

Negotiation. The process of discussion with a view to mutual settlement usually by the means of a conference (exchange of opinions).

Nepotism. Favoritism shown to relatives by individuals in a position of authority.

Nominal group technique. It is a structured group decision-making technique used for the generation of a vast quantity of alternatives relevant to group issues, problems, and concerns; the procedure aimed at reducing the influence of the established hierarchy and role relations in the group on the process of decision-making. The nominal group technique allows for individual thinking and contribution in a group format. The group leader then systematically gathers this information from all participants before an open discussion commences. Eventually this group decision-making process may conclude with an acceptable solution.

Non-programmable decisions. Decisions that arise in special and unusual situations that do not have to take complete information, non-standard (procedure for their adoption is identified in the most general terms), is not an insufficient allocation of certain alternatives, in the absence of clear and unambiguous predictable consequences, decisions that are made long, with effort.

«Non-traditional» versus «traditional» employee benefits. Traditional benefits include life, retirement, health, and disability benefits. Non-traditional benefits include various types of life management benefits such as advice and tips on caring for children and the elderly, etc.

Потребность в работе. Качество индивида, которое проявляется в потребности постоянно заниматься любимым делом, получая при этом удовлетворение результатами своего труда.

Анализ потребностей (сотрудника в обучении). Метод анализа того, как включить сотрудника в обучающие и развивающие программы, чтобы устранить нехватку его профессиональных навыков.

Незаконное удержание сотрудника (халатность). Непринятие адекватных дисциплинарных мер (например, увольнения) по отношению к сотруднику, про которого работодатель знал или должен был знать, что он не подходит для работы.

Переговоры. Процесс обсуждения в целях принятия взаимного решения, обычно посредством конференции (обмена мнениями).

Протекционизм. Покровительство, оказанное своим родственникам со стороны руководящего сотрудника на работе.

Метод номинальной группы. Структурированная техника группового принятия решений, используемая для обширного количества альтернатив, относящихся к проблемам группы; процедура, направленная на уменьшение влияния сложившийся системы иерархии и ролевых отношений в группе на процесс выработки и принятия решения. Метод номинальной группы позволяет человеку предлагать свои идеи в рамках группы. Затем лидер группы обобщает идеи всех членов и начинается дискуссия. В конце процесс может закончиться принятием приемлемого решения.

Непрограммируемые решения. Решения, возникающие при особых, необычных ситуациях, для принятия которых отсутствует полная информация; нестандартные (процедура их принятия определена в самых общих чертах); с не определёнными достаточно чётко альтернативами; при отсутствии чётких и однозначно предсказуемых последствий; решения, которые принимается долго, с усилиями.

«Нетрадиционные»/«традиционные» льготы работникам. Традиционные льготы включают страхование жизни, пенсионные выплаты, страхование здоровья и пособия по нетрудоспособности. Нетрадиционные льготы бывают различных типов, например, консультирование, рекомендации по уходу за детьми и престарелыми и т.д.

Noncompliance. Failure to follow equal employment opportunity or affirmative action guidelines and the regulations applicable to them.

Nondisclosure agreement. Contract restricting an employee from disclosing confidential information.

Nondiscrimination. The practice of not discriminating against members of disadvantaged or protected groups in hiring practices, policies, benefits or conditions of employment.

Nonexempt/exempt employee. Nonexempt employee is an employee who works certain working hours per week or month recorded in the labor law or employment contract in accordance with the schedule and regularly receives a salary based on hours worked per week or month. In accordance with Article 101 of the Labor Code, the long working hours (graph) is a special mode of work, according to which exempt employees may be occasionally required, if necessary, ordered by the employer to perform their job functions outside of their assigned working hours.

Nonwork/work. This refers to the relationship between one's work and nonwork life. Work generally refers to activities or attitudes undertaken in an employing organization. Nonwork has generally referred to activities and attitudes related to one's family, yet also includes what is considering as a personal sphere, where leisure activities, hobbies, and health-related activities occur. The nonwork concept includes other spheres such as religion, community, and social.

Normative and methodological support of personnel management system. The set of documents the institutional, organizational, methodological, administrative, technical, regulatory, technical, feasibility and economic considerations, as well as regulatory and reference materials, establishing standards, rules, requirements, specifications, methods and other data used in solving problems of labor organization and personnel management and approved by the competent authority or appropriate management of the organization.

Несоблюдение норм. Отказ следовать принципу равных возможностей при трудоустройстве или правилам и руководствам, установленным в сфере трудоустройства.

Соглашение о неразглашении. Контрактное ограничение работника от раскрытия конфиденциальной информации.

Анти-дискриминация. Практика непредвзятого отношения к сотрудникам с ограниченными возможностями или принадлежащим к социально защищённым группам при найме на работу, при осуществлении политики организации, назначении льгот или условий труда.

Работник с нормированным/ненормированным рабочим графиком. Работник с нормированным рабочим графиком – служащий/работник, работающий зафиксированное в трудовом законодательстве или трудовом договоре количество рабочих часов в неделю или месяц в соответствии с графиком и регулярно получающий определённую заработную плату в зависимости от отработанных часов в неделю или месяц. В соответствии со статьей 101 Трудового кодекса РФ, ненормированный рабочий день (график) – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Свободное время/работа. Этот термин описывает соотношение рабочего и свободного времени в жизни человека. К работе относится форма активности в организации. Под свободным временем подразумевается время, проведённое индивидом с семьёй, а также то, что называется личной сферой (различные занятия, хобби, забота о здоровье). К этой сфере относятся также религия и общественная нагрузка.

Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Совокупность документов организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, нормативно-технического, технико-экономического и экономического характера, а также нормативно-справочные материалы, устанавливающие нормы, правила, требования, характеристики, методы и другие данные, используемые при решении задач организации труда и управления персоналом и утвержденные в установленном порядке компетентным соответствующим органом или руководством организации.

Not-for-profit organizations. These are organizations where management do not see profit as their primary goal. The term «nonprofit organization» is also used. The phrase «not-for-profit» first appeared during the 1950s and 1960s. It wished to dispense with the notion that «nonprofit» implied greater respectability or altruistic intents.

Notice. The document, letter containing the notification of anything. It is used to prevent the improper dismissal, to determine whether or not an employer gave an employee adequate advanced notice of the potential consequences if a specific behavior or conduct was not improved upon.

O

Obedience. Mental activity that implies a conscious change in their individual conduct and/or belief in accordance with the influence of external factors, followed by cognitive-emotional evaluation of the situation. We can distinguish the following types of treatments the concept of «subordination»: a condition, usually defined as a dependent, having a certain duration;
through changes in behavior under the influence of power;
a change in state associated with lack of freedom and belonging to something or someone. In the organizational context this refers broadly to the acceptance of authority, usually with little question. However, insistence on uncritical obedience can stifle creativity and limit the information flow necessary to proper functioning. Rigid rules that are supposed to be obeyed, especially when contradictory and nonconsensual, can needlessly ensnare organizations.

Objectives of the discipline «Organizational Behavior». «Organizational behavior studies the behavior of individuals and their relationships in the organization to bring together the needs and aspirations of each employee individually to the needs and goals of the organization as a whole» (S. Kossen, 1994).

Observation interview. The process of observing employees while performing their respective jobs or tasks, used to collect data regarding specific jobs or tasks.

Некоммерческие (благотворительные) организации. Это организации, для которых заработок не является главной целью. Данное понятие впервые появилось между 1950-ми и 1960-ми гг. Предполагалось обойтись без понятия «некоммерческая», что означает большую респектабельность или альтруистические намерения.

Уведомление. Документ, письмо, содержащее извещение о чём-либо. Используется, чтобы предотвратить неправильное увольнение, чтобы определить, уведомил или нет работодатель сотрудника заблаговременно о возможных последствиях его продолжающегося неправильного поведения.

О

Подчинение. Это психическая активность, подразумевающая осознанное изменение индивидом своего поведения и/или убеждений в соответствии с воздействием внешних факторов и сопровождаемая когнитивно-эмоциональной оценкой происходящего. Можно выделить следующие типы трактовок понятия «подчинение»: через состояние, чаще определяемое как зависимое, имеющее некоторую продолжительность; через изменение поведения под воздействием власти; через изменение состояния, связанного с несвободой и принадлежностью чему-либо или кому-либо. В организационном контексте это относится, в широком смысле, к принятию власти, обычно с небольшими оговорками. Тем не менее, настаивание в некритическом подчинении может задушить творческий потенциал и ограничить поток информации, необходимый для надлежащего функционирования. Жёсткие правила, которым, как предполагается, подчиняются, особенно противоречивые и несогласованные, могут создать затруднительное положение в организации.

Цели дисциплины «Организационное поведение». Организационное поведение изучает поведение людей и их взаимоотношения в организации с целью объединения нужд и устремлений каждого сотрудника в отдельности с нуждами и целями организации в целом» (С. Коссен, 1994).

Обзорное интервью. Процесс наблюдения за работниками, выполняющими свои служебные обязанности или задания; используется, чтобы собрать данные относительно специфики работы или заданий.

Occupational adjustment. The process and result of employee's adaptation to the demands of the profession, his (her) assimilation of professional and social standards of behavior required to perform job functions. Occupational adjustment differs from adaptation to work mainly the adaptation to the content of professional activities, than to the form.

Occupational groups. Set of persons of one profession, combined similar knowledge and skills, sense of identity with the profession and its other representatives, aware community of interest.

Occupational illness/disease. Any abnormal condition or disorder, other than one resulting from an occupational injury, caused by exposure to factors associated with employment.

Occupational injury. Injury sustained during the course of employment, which results in the employee requiring medical treatment other then minor first aid and which results in the employee being absent from work as a result of such injury for one or more work days or results in work restrictions.

Offshoring. The practice of relocating business processes, such as production/ manufacturing, to a lower cost international location.

Ombudsperson. Neutral third party that helps individuals or groups in conflict resolve disputes by mediating, coaching and facilitating communication between the parties and recommending an appropriate resolution.

On-call pay. Additional compensation awarded to employees who are required to remain on call during off-duty hours.

On-call time. Used to define periods of time when an employee is off duty but is required to remain on or close to the company premises or to respond to a call or page within a specified period of time, resulting in the employee being unable to effectively use such time to attend to his or her own personal activities.

Профессиональная адаптация. Процесс и результат приспособления работника к требованиям профессии, усвоения им профессиональных и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций. Отличается от адаптации к работе преимущественно адаптацией к содержанию выполнения профессиональной деятельности, чем к форме.

Профессиональные группы. Совокупность лиц одной профессии, объединённых сходными знаниями и навыками, чувством идентичности с профессией и другими её представителями, осознающими общность интересов.

Профессиональное заболевание/болезнь. Любое отличающееся от обычного состояние или расстройство (кроме тех, которые являются результатом производственной травмы), вызванное воздействием факторов, связанных с выполнением работы.

Производственная травма. Травма, полученная на работе, которая приводит к тому, что работнику требуется лечение более серьёзное, чем незначительная первая помощь, и к отсутствию работника на работе в результате травмы в течение одного или более рабочих дней, или к ограничениям в работе.

Оффшоры. Практика перемещения бизнес-процессов, таких, как производство продукции, за границу, в места с более низкой стоимостью данной продукции.

Омбудсмен/Уполномоченный по правам человека. Нейтральное третье лицо (обычно выступающее от лица государства), которое помогает конфликтующим индивидам или группам в разрешении конфликта путём посредничества, коучинга, облегчения контактов между сторонами и рекомендациями по выработке подходящего решения.

Плата по вызову. Дополнительная плата для тех работников, которые должны быть готовы к вызову на работу в их свободное время.

Время по вызову. Так обычно определяют промежутки времени, когда работник в своё свободное время должен находиться вблизи или в помещении компании или отвечать на звонки в пределах определённого промежутка времени, что приводит к невозможности для работника эффективно использовать это время в личных целях.

Open-book management. A management strategy emphasizing employee empowerment by making the organization's financial data available to all employees. The goal of this type of management program is to make employees view themselves as more of a business partner and increase their awareness of how their actions and decisions affect the organization's bottom line.

Open systems. When applying the Theory of systems to organizations, scholars of Organizational Behavior conceptualize them as being open systems exchanging information and resources with their environment. This perspective draws attention to how organizations and their environments mutually influence each other.

Operationalization. Organizational research or practice often deals with ideas or concepts that cannot be directly observed or measured (such as cooperation, dishonesty, work motivation, etc.). To facilitate observation, description, good measurement or policy, one frequently selects a specific, observable indicator to represent such concepts. An operationalization (or operational definition) then, is the publicly shared and reproducible operations necessary to define or measure a phenomenon.

Opinion survey. The tool used to solicit and assess employee opinions, feelings, perceptions and expectations regarding a variety of managerial and organizational issues.

Operation's management. Also called «production/operation's management», «OM», or «P/OM». Often translated as «the management of production and processes», while the word «production», for the most part refers to material products, and «operations» – to services. Operations management is the deployment of the resources of an organization to deliver, effectively and efficiently, services and products to its customers; set of decision-making methods for managing key production resources to produce goods and services. This involves practitioners in such issues as product and process design; resource utilization; capacity scheduling; quality management; on-time delivery and other elements of customer service. This concept is often correlated with the Product Lifecycle Management (PLM), and Product Management (PM) – technology of product lifecycle management, organizational and technical system that provides control of all product information and related processes throughout their life cycle, from design and production to decommissioning.

Стратегия управления «открытая книга». Стратегия управления, которая придаёт особое значение полномочиям работника, делая финансовые данные организации доступными всем работникам. Цель этого типа управленческой программы – заставить работников в большей степени рассматривать себя в качестве деловых партнёров и углубить их понимание того, как их действия и решения влияют на результаты организации.

Открытые системы. Применяя теорию систем к организациям, учёные Организационного поведения рассматривают их как открытые системы, обменивающиеся информацией и ресурсами с их внешней средой. Этот подход привлекает внимание к тому, как организации и их внешняя среда взаимно влияют друг на друга.

Операционализация. Исследования или практическая деятельность организаций часто имеют дело с идеями или понятиями, которые невозможно наблюдать или измерять непосредственно (такие, как сотрудничество, непорядочность, мотивация к работе и т.д.). Чтобы облегчить наблюдение, описание, правильное (соответствующее) измерение или политику, часто выбирают определённый, наблюдаемый индикатор, представляющий такие понятия. Операционализация (или операциональное определение) в этом случае – это разделяемые всем персоналом и воспроизводимые операции, необходимые, чтобы определить или измерить явление.

Опрос общественного мнения. Инструмент, который используется для получения и оценки мнений, чувств, ощущений и ожиданий работников относительно совокупности управленческих и организационных проблем.

Операциональный менеджмент. Также называется «продуктивный/операциональный менеджмент», ОМ, или Р/ОМ. Часто переводится как «управление производством и процессами», в то же время слово «production» по большей части относится к материальному продукту, а «operations» – к услугам. Операциональный менеджмент – это развёртывание ресурсов организации для того, чтобы предложить результативно и эффективно услуги и продукты её клиентам; совокупность методов принятия решений по управлению основными производственными ресурсами для выпуска продукции и оказания услуг. Это вовлекает практиков в такие проблемы, как разработка процесса и продукции; использование ресурсов; полное планирование; качественное управление; своевременная поставка и другие элементы обслуживания клиентов. Это понятие часто соотносят с Product Lifecycle Management (PLM), или Product Management (PM) — технология управления жизненным циклом изделий; организационно-техническая система, обеспечивающая управление всей информацией об изделии и связанных с ним процессах на протяжении всего его жизненного цикла, начиная с проектирования и производства до снятия с эксплуатации.

Oral reprimand. Verbal warning given to an employee by a manager or supervisor as a means of correcting inappropriate behavior or conduct.

Organization. Open system that interacts with the environment by the type of living social system. Organization receives the information, capital, material and human resources from the environment. Organization (from the French) – to organize, create, organize, build something, a set of individuals, groups, united to solve any problem, efforts to establish a device, streamline, optimize the work of others. A group of people with a common goal, general activities, in some way structured and ordered.

Organization and environment. The environment is a key concept in the study of organizations. Essentially, an organization's environment is every-thing that lies outside the organizational boundary. That is, other organizations, the society in which it operates, governmental agencies and institutions, the economic system, labor markets, financial systems, and so on. These factors make up what is known as the «general environment». Organizations generally do not have to deal with the whole environment in its totality, particular parts of the environment will have special importance. These make up the «task environment» and include the organization's own customers, suppliers, shareholders, bankers, and so on.

Organization as an open system. The organization, which interacts with the environment by type of living system; the organization receives the information, capital, material and human resources from the external environment; elements of the organization are its structure (formal and informal), goals and tasks to be solved, technologies and people.

Organization planning. The process of developing and establishing by the company management the system of quantitative and qualitative indicators of development, which determines the rate, aspect ratio, trends in the enterprise now and to the future.

Organization theory. This is a body of scholarship that attempts to explain variations in the structure and operating processes of organizations. Its unit of analysis is the organization itself, or subunits of the organization, not individual people, the units of analysis to which Organizational behavior refers. The term «organization theory» is a misnomer because this body of scholarship includes empirical research and prescriptive analyses of managerial problems.

Устный выговор (замечание). Словесное предупреждение, сделанное работнику менеджером или руководителем как средство для исправления неподобающего поведения.

Организация. Открытая система, которая взаимодействует с внешней средой по типу живой социальной системы. От внешней среды организация получает информацию, капитал, материалы и человеческие ресурсы. Организация – строение чего-либо; совокупность людей, групп, объединённых для решения какой-либо задачи; деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других. Группа людей, имеющих общую цель, определённым образом структурированную и упорядоченную общую деятельность.

Организация и внешняя среда. Внешняя среда – это ключевое понятие в исследовании организаций. По существу, внешняя среда организации – это всё, что находится вне организационной границы. Таким образом, другие организации, общество, в котором она работает, правительственные агентства и учреждения, экономическая система, рынки труда, финансовые системы и т.д. – все эти факторы составляют то, что известно как «всеобщая окружающая среда». Организации вообще не должны иметь дело с окружающей средой во всей её полноте, у особых частей среды будет специальное назначение. Они составляют «окружающую среду бизнеса» и включают собственных клиентов организации, поставщиков, акционеров, банкиров и т.д.

Организация как открытая система. Организация, которая взаимодействует с внешней средой по типу живой системы; от внешней среды организация получает информацию, капитал, материалы и человеческие ресурсы; элементы самой организации – это её структура (формальная и неформальная), цели и решаемые задачи, технологии и люди.

Планирование в организации. Процесс разработки и установления руководством предприятия системы количественных и качественных показателей его развития, которая определяет темпы, пропорции, тенденции развития данного предприятия как в текущем, так и на перспективу.

Теория организации. Это научная и учебная дисциплина, которая направлена на объяснение изменений в структуре и операциональных процессах организаций. Организация как таковая, или подразделения организации, но не отдельные люди, – вот единицы анализа, к которому обращается Организационное поведение. Термин «теория организации» является некорректным, потому что он включает эмпирические исследования и нормативный анализ проблем управления.

Organizational behavior. The science which studies human behavior and their relationships in the organization to bring together the needs and aspirations of each employee individually to the needs and goals of the organization as a whole (S. Kossen, 1994). Organizational behavior is a discipline that uses the capabilities of an integrated approach (psychological, sociological, economical) to the analysis of behavioral problems and human activities in the organization and responding to the question: «Why do people in organizations behave and act a certain way?»

Organizational behavior modification theory. Motivational theory suggesting that an individual will behave in a manner that helps him or her avoid potential negative outcomes and achieve agreeable outcomes.

Organizational boundaries. These are perimeters that by convention are said to define an organization, with members designated as «within» the boundary, and clients, customers, suppliers, and regulators, for instance, as «outside». Boundaries signify a distinction between the organization and its environment, with members having particular rights and obligations not recognized in others.

Organizational changes. Organizational changes are defined as the development of new ideas or behavioral patterns by a company. A difference in a form, quality, or state over time in organization (as a legal entity). Element of an organization, subject to change, may be the job, working group, organizational unit, strategy, product or organization's mission. The terms «organizational change», «change» and «business transformation» refers to those institutional reforms, during which the change is achieved in values, aspirations and behavior, while changes in processes, methods, strategies, structures and systems. It is necessary to distinguish between «organizational development» and «organizational change»: changes in organizations occur all the time, while the development can not be observed (see Organizational development, Development in an organization).

Organizational chart. Graphic representation outlining how authority and responsibility are distributed within organization.

Организационное поведение. Наука, изучающая поведение людей и их взаимоотношения в организации с целью объединения нужд и устремлений каждого сотрудника в отдельности с нуждами и целями организации в целом (С. Коссен, 1994). Организационное поведение – дисциплина, использующая возможности комплексного подхода (психологического, социологического, экономического) к анализу проблем поведения и деятельности человека в организации и отвечающая на вопрос «Почему люди в организации ведут себя и действуют определённым образом?».

Теория модификации поведения в организации. Мотивационная теория, предполагающая, что индивид будет вести себя способом, который поможет ему избегать потенциальных отрицательных результатов и достигать желаемых результатов.

Границы организации. Это границы (контуры), которые, по договору или соглашению определяют организацию, с участниками, обозначенными как «внутри» границы, и клиентами, покупателями, поставщиками и регуляторами «снаружи». Границы означают различие между организацией и её средой, с участниками, имеющими особые права и обязательства, не признанные в других организациях.

Организационные изменения. Определяются как освоение компанией новых идей или моделей поведения. Различие в форме, качестве, или состоянии в течение долгого времени в организации (как юридическом лице). Элементом организации, подлежащим изменению, может быть работа человека, рабочая группа, организационная единица, стратегия, продукт или миссия организации. Термины «организационные изменения», «перемены» и «преобразование компании» обозначают те организационные реформы, в ходе которых достигается изменение ценностей, стремлений и поведения людей при одновременном изменении процессов, методов, стратегий, структур и систем. Необходимо различать «организационное развитие» и «организационное изменение»: изменения в организациях происходят постоянно, при этом развития может и не наблюдаться (см. Организационное развитие, Развитие в организации).

Организационная диаграмма (матрица ответственности). Графическая иллюстрация, показывающая как власть и ответственность распределены внутри организации.

Organizational climate (atmosphere, psychological climate of the organization). The molar concept reflecting the content and strength of the prevalent values, norms, attitudes, feelings, and behaviors of the members of a social system which can be operationally (that is, through a particular system of measurement operations) measured through the perceptions of system members or observational and other objective means.

Organizational culture. System of dominant values, goals and rules specific to this organization, which function as important regulators of the behavior of employees and which are not only common to all members, but also transmitte to new members as the most correct.

Organizational decline and death. As the stage of organizational development (change), decline is a two-step process in which deteriorating environmental adaptation leads to reduce internal financial resources. An organization has environmental support when it has favorable exchange relations with groups and individuals that hold critical resources and when its actions are endorsed by powerful external groups and individuals. Lost environmental support results from the intertwined simultaneous deterioration of an organization's image and its resource base.

Organizational demography. The demography of an organization is the composition of its workforce on variables such as age, gender, ethnicity, length of service, and education. The diversity or homogeneity of this composition has important implications for Organization behavior at a number of levels. Homogeneity is generally associated with cohesiveness, on the principle established within social psychology that similarity is associated with communication frequency, interpersonal attraction, and social integration. It is also apparent that homogeneity can have dysfunctional properties if it leads to excessive conformity, such as the phenomenon of groupthink (by I. Janis) in decision making.

Organizational design. The process of establishing and arranging the elements of an organization's structure. In Organizational theory it is a part of the organizational model; in project management it is the process of making design decisions and actions on the organization and improve the functioning of the project management system.

Организационный климат (атмосфера, психологический климат организации). Данное понятие отражает содержание и силу распространённых в социальной системе ценностей, норм, аттитюдов, чувств и поведения её членов. Всё это может быть операционально (т.е. через ту или иную систему измерительных операций) измерено посредством восприятия участников системы, или наблюдения, или других объективных средств.

Организационная культура. Система доминирующих ценностей, целей и норм, характерных для данной организации, которые выполняют функцию важных регуляторов поведения работников и которые не только являются общими для всех членов организации, но и передаются новым членам как наиболее правильные.

Упадок и гибель организации. Как стадия организационного развития (изменения) упадок – двухступенчатый процесс, в котором ухудшение средовой адаптации приводит к уменьшению внутренних финансовых ресурсов. У организации возможна поддержка среды, если имеются благоприятные отношения с группами и людьми, которые поддерживают критические ресурсы, и когда их действия подтверждены влиятельными внешними группами и людьми. Потеря поддержки среды есть результат переплетения одновременного ухудшения имиджа организации с ухудшением её материально-сырьевой базы.

Демография организации. Это состав рабочей силы организации, измеряемый такими переменными, как возраст, пол, этническая принадлежность, стаж работы и образование. Разнообразие или однородность данного состава имеют важное значения для Организационного поведения на многих уровнях. Однородность в целом связана со сплочённостью, в соответствии с принципом, установленном социальной психологией, процесс идентификации (сходства, уподобления) связан с коммуникативной частотой, межличностной привлекательностью и социальной интеграцией. Также очевидно, что у однородности могут быть дисфункциональные свойства, если это приводит к чрезмерному конформизму, например, к такому, как явление огруппления мышления (по И. Дженису) при принятии решения.

Организационное проектирование. Процесс установления и устройства элементов структуры организации; в теории организаций является частью организационного моделирования; в проектном менеджменте это процесс выработки проектных решений и мероприятий по организации и совершенствованию функционирования системы управления проектом.

Organizational development. There are different approaches to understanding the essence of organizational development: the natural process of qualitative change in the organization, derived from its age, a series of planned systemic changes introduced in the organization, focused work undertaken by senior management to increase efficiency and viability of the organization through planned changes in processes occurring in it, using the knowledge and methods of behavioral science and management; change, which helped to increase the number of staff or increase the size of the organization, and identifies innovation, strategy management consulting, designed for social change, attitudes of people and organizational structure to improve the adaptation of the organization's technology requirements and the market; a planned organization-wide effort to improve and increase the organization's effectiveness, productivity, return on investment and overall employee job satisfaction through planned interventions in the organization's processes (see Development in an organization, Organizational changes).

Organizational display. It is detailed graphical or tabular chart, text, spreadsheet or similar presentation of the contractor's organizational structure, elements of which are hierarchically ordered organizational units (departments, job positions); the document that sets out quantitative and qualitative composition of the business units and a schematic showing how they interact. Organizational display must identify each organizational unit and show its interactions with other organizational units in the institution.

Organizational effectiveness. Value of results and spent of manpower and material resources on their achievement.

Organizational profile. Complex assessment of the organization, characterizing its specialization, organizational and technical level, management and organizational culture. For the normal functioning of the organization it must provide a definite correspondence between its profile and the external environment. Profile can be determined by the study of business that is engaged by the organization, its position in the market, techniques, technology, and intensity. Strategy (see Organizational strategy) and organization profile allow us to determine whether there are barriers to equal employment opportunities in this organization.

Развитие организации. Существуют различные подходы к пониманию сущности организационного развития: естественный процесс качественных изменений в организации, производных от её возраста; серия запланированных систематических изменений, внедряемых в организацию; целенаправленная работа, осуществляемая высшим руководством для увеличения эффективности и жизнеспособности организации посредством планируемых изменений в процессах, протекающих в ней, используя знания и методы науки о поведении и управлении; изменение, способствующее росту численности персонала или увеличению размеров организации, и определяющееся нововведениями; стратегия управленческого консультирования, рассчитанная на изменение социальных отношений, взглядов людей и структуры организации с целью улучшить адаптацию организации к требованиям технологии и рынка; запланированное действие всей организации, направленное на улучшение и увеличение её эффективности, производительности, оборота средств и всеобщего удовлетворения работников своей работой посредством запланированных изменений в процессах, протекающих в организации (См. Развитие в организации, Организационные изменения).

Органиграмма. Подробная графическая или табличная диаграмма, текст, крупноформатная таблица или подобное представление организационной структуры, элементами которой являются иерархически упорядоченные организационные единицы (подразделения, должностные позиции); документ, устанавливающий количественный и качественный состав подразделений предприятия и схематически отражающий порядок их взаимодействия между собой. Организационный показ должен идентифицировать каждую организационную единицу в учреждении и её взаимодействие со всеми другими.

Эффективность организации. Соотношение результатов деятельности и затраченных на их достижение трудовых и материальных ресурсов.

Профиль организации. Комплексная оценка организации, характеризующая её специализацию, организационно-технический уровень, систему управления и организационную культуру. Для нормального функционирования организации необходимо обеспечивать определённое соответствие между её профилем и внешней средой. Профиль выявляется путём исследования бизнеса, которым занимается организация; положения её на рынке, техники, технологии и интенсивности. Стратегия (см. Стратегия организации) и профиль организации позволяют определить, существуют ли барьеры для равной возможности трудоустройства в организации.

Organizational strategy. Interrelated set of long-term measures or approaches in order to strengthen the vitality and power of the organization in relation to its competitors; the directions of an organization, allowing to realize the main purpose (mission), to define the scope of operational activities; a set of rules for decision-making, which the organization is guided in its activity.

Organizational size. Organizational size has been measured as: the number of employees (full-time equivalents); the sales revenue of the firm; the number of product lines offered; or, more generally, the scale of operations most relevant to the industry being studied.

Organizational structure. The set of ways in which the labor process at first divided into separate work tasks, and then reached the coordination of activities to solve the tasks. Organizational structure determines the distribution of responsibility and authority within the organization. As a rule, it is displayed in the form of organizational charts (see Organizational charts).

Organizational survey. The process of evaluating and analyzing an organization's structure and other major components to determine whether they are suitably meeting the organization's current and future needs. It differs from organizational audit, which primarily involves the control of the mechanism and management structure of the organization based on accepted standards, norms, laws and principles.

Organizational transformations. Refers to organization-wide changes, such as restructuring operations, introducing new technologies, processes, services or products, implementing new programs, re-engineering, etc.

Organizational unit. It unit is any component that is part of the contractor's corporate structure. In more traditional organization, it might be a department, division, section, branch or group. In less traditional organization, it might be a project team or job family.

Outsourcing. Contractual agreement between an employer and external third-party provider whereby the employer transfers responsibility and management for certain HR, benefit or training-related functions or services to the external provider.

Стратегия организации. Взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи организации по отношению к её конкурентам; направления деятельности организации, позволяющие реализовать долгосрочную (обычно на 3-5 лет) цель (миссию), определить рамки оперативных мероприятий; набор правил для принятия решений, которыми организация руководствуется в своей деятельности.

Размер организации. Размер организации может быть представлен как: численность персонала (служащие с полной занятостью); выручка от продажи фирмы; количество производственных линий; или, в более общем смысле, масштаб операций, наиболее подходящих к изучаемой отрасли.

Организационная структура. Совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач; определяет распределение ответственности и полномочий внутри организации. Как правило, она отображается в виде органиграммы (см. Органиграмма).

Оценка организации. Процесс оценки и анализа структуры организации и других главных компонентов, чтобы определить, удовлетворяют ли они текущим и будущим потребностям организации. Отличается от организационного аудита, который в первую очередь предполагает контроль механизма и структуры управления организацией на основе принятых стандартов, норм, законов и принципов.

Организационные преобразования (инновации). Предполагают изменения во всей организации, такие, как реструктурирование операций, введение новых технологий, процессов, услуг или продуктов, внедрение новых программ, инженерных разработок и т.д.

Организационная единица. Любой компонент, который является частью структуры определённой организации. В более традиционной организации единицей может быть отдел, подразделение, секция, отделение или группа. В менее традиционной организации это может быть проектная команда или рабочая группа.

Аутсорсинг (в системе управления персоналом). Договорное соглашение между работодателем и внешним, имеющим отношение к третьей стороне поставщиком, посредством которого работодатель передаёт внешнему поставщику ответственность и управление некоторыми кадровыми функциями, льготами или связанными с обучением функциями, или службы.

Overtime. The work performed by an employee for employer outside the established for the employee working hours: daily work (shift), while the summed calculation of working time, the work is over and above the normal number of working hours for an accounting period (Article 99 of the Labour Code).

P

Paired comparison. Form of rating, in which the rater compares, one by one, the performance of each member in the group with the performance of every other member in the group.

Paradox. T. Peters and R. Waterman (1982) suggested that excellent companies have learned how to manage paradox, possessing both loose and tight properties, a «soft» concern for people and a «hard» bias for action, both entrepreneurship and focus. There is growing evidence that organizations in dynamic and competitive environments require such opposite yet complementary attributes – high specialization of roles and broad generalist perspective, continuity of leadership and the infusion of new blood, deviation amplifying processes associated with innovation and deviation reduction processes linked to efficiency.

Pareto chart. Bar graph used to rank in order of importance information, so that measures for process improvement can be established. The basis of V. Pareto charts is the principle 80/20, under which 20% of the causes leading to 80% of problems, so the purpose of constructing the diagram is to identify those reasons for focusing efforts to eliminate them.

Participative (from eng. participant) **management**. Management style that involves employees in the decision-making process, based on the premise that if the employee is interested in taking part in-house activities and receives satisfaction of his work, it works more productively and efficiently. Participative management opens for employee a private access to decision making in business management in a variety of forms of self-management and «quality circles». Participation in the management motivates a person to perform work better, which ultimately affects the performance and quality.

Сверхурочная работа. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (Ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Р

Парное сравнение. Форма оценки, при которой оценщик сравнивает работу каждого работника в группе с каждым членом группы.

Управленческий парадокс. Т. Питерс и Р. Уотермен (1982) предположили, что идеальная организация должна уметь управлять следующим парадоксом: обладать крепкой и, в то же время, гибкой структурой, быть мягкой к людям и жёсткой в решениях, уметь работать как с широким спектром задач, так и фокусироваться на одной. Постепенно стало очевидно, что в современной конкурентной среде организации должны иметь как узкую специализацию, так и широкие перспективы для развития, стабильность лидерства и постоянное вливание свежей крови, расширять инновационную деятельность и сокращать процессы, связанные с эффективностью.

Диаграмма Парето. Диаграмма распределения, используемая для классификации информации по её важности, что позволяет принять меры для улучшения трудового процесса. В основе диаграммы В. Парето лежит принцип 80/20, согласно которому 20% причин приводят к 80% проблем, поэтому целью построения диаграммы является выявление этих причин для концентрации усилий по их устранению.

Партисипативное (от англ. participant – участник) **управление**. Стиль управления для вовлечения работников в процесс принятия решений, базирующийся на предпосылке, что, если работник заинтересованно принимает участие во внутрифирменной деятельности и получает от своего труда удовлетворение, он работает более производительно и качественно. Партисипативное управление открывает работнику частный доступ к принятию решений по управлению предприятием в виде разнообразных форм самоуправления и «кружков качества». Участие в управлении мотивирует человека к лучшему выполнению работы, что в итоге сказывается на производительности и качестве.

Part-time employee. Employee who conclude employment contracts on the implementation in their spare time other regular paid work for the same employer (internal moonlighting) and (or) another employer (external moonlighting) (Article 60 of the Labour Code).

Path–goal theory. The founders of this theory are the American scientists J. McClelland, J. Atkinson, and the German scientist H. Heckhauzen. The Path-goal theory of leader effectiveness was developed to explain how leaders influence subordinates' motivation, satisfaction, and performance. In the initial version of the theory it was asserted that the motivational function of the leader consists of increasing personal payoffs to subordinates for work-goal attainment and making the path to these payoffs easier to travel by clarifying it, and increasing the opportunities for personal satisfaction enroute.

Pattern. Group of stable relationships that exists in individual or collective memory. For example, the pattern of «New Year»: a Christmas tree, snow, fireworks, chiming clock, etc.

Pay. The main motive of work and money measuring of labor costs. Provides a link between the outcomes and process of work and reflects the number and complexity of the work of employees of different skills.

Pay adjustment. Any change made to the pay rate of an employee, such as an increase or decrease to the rate of pay.

Pay compression. The situation occurring when only a small difference in pay exists between employees, regardless of their knowledge, skills, abilities or experience.

Pay grades. The method used to group jobs together that have approximately the same relative internal worth and are paid at the same rate.

Pay structure (wage structure). Structure of job grades and pay ranges established within organization; organizational and administrative document, which reflects the list of positions, with their number and size of official salaries.

Частично занятый служащий (совместитель). Работник, заключающий трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

Теория достижения успеха. Основателями этой теории считаются американские ученые Д. Макклелланд, Д. Аткинсон и немецкий ученый Х. Хекхаузен. Теория достижения успеха и эффективности лидерства была разработана для того, чтобы объяснить, каким образом лидеру удаётся влиять на мотивацию своих подчинённых и их удовлетворённость трудом. В ранней версии теории утверждалось, что мотивационная функция лидера состоит в увеличении выплат подчинённым за достижение целей работы, а также упрощении пути к выплатам путём разъяснения сотрудникам целей выполняемых заданий, таким образом, повышая их удовлетворённость от выполняемой работы.

Паттерн. Устойчивая группа связей, существующая в памяти – индивидуальной или коллективной. Например, паттерн «Новый год»: ёлка, снег, фейерверки, бой курантов и т.д.

Оплата труда. Основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимости рабочей силы. Обеспечивает связь между результатами труда и его процессом и отражает количество и сложность труда работников различной квалификации.

Регулирование зарплаты. Любое изменение, произведенное в норме оплаты работы служащего, такое как увеличение или уменьшение зарплаты.

Сжатие уровней зарплаты. Ситуация, когда заработная плата различных работников практически одинакова, несмотря на разницу в квалификации, навыках, способностях или стаже.

Ранги оплаты. Метод, используемый для группировки рабочих мест, которые имеют приблизительно ту же самую относительную внутреннюю ценность и одинаково оплачиваемы.

Структура оплаты труда (штатное расписание в России). Перечень рангов работ и их оплат, установленных в организации; организационно-распорядительный документ, в котором отражается перечень должностей с указанием их количества и размеров должностных окладов.

Peer appraisal. Performance appraisal strategy whereby an employee is reviewed by his or her peers who have sufficient opportunity to examine the individual's job performance; the assessment of the applicant for the vacant position by the group of representatives of the employer (employees of the company), in this case is more often used the term «group assessment». It is to obtain the average of merit and performance according to certain criteria on the basis of the views of a number of experts. Collegial and group assessments do not involve the production of an overall assessment in the discussion of colleagues and experts.

Peer review method. Method for analyzing human resource management system, including analysis of human capacity and human resources organizations in assessing the expert (expert committee) of available and potential professional and personal qualities of performers to the specific manufacturing conditions.

Performance appraisal. Periodic review and evaluation of individual's job performance in accordance with their tasks.

Performance-based pay. The form of compensation of employees, under which their wages are set according to the number of products produced by an employee of the specified quality.

Performance management. This is a process of identifying, evaluating and developing the work performance of employees in an organization, in order that organizational objectives are more effectively achieved and understood by employees.

Performance planning. Total approach to managing people and perfor-mance. Involving setting performance aims and expectations for the organization, departments and individuals employees.

Person–job fit. This refers to the extent to which the dispositions, abilities, expectations, and performance contributions of an individual worker match the job demands, situational demands, expectations, and available rewards of a particular job. Individuals contribute their effort, talents, skill, ability, education, and experience. In return, they expect certain outcomes, including (but not limited to) financial compensation, security, stimulation, and opportunities for growth, development, and advancement.

Коллегиальная оценка. Стратегия оценки результатов деятельности сотрудника его опытными коллегами; оценка претендента на вакантное место группой представителей работодателя (работниками фирмы), в этом случае чаще используется понятие «групповая оценка». Заключается в получении средней оценки профессиональных качеств и результатов деятельности по определённым критериям на основе учёта мнений некоторого числа экспертов. Коллегиальная и групповая оценки не предполагают выработку общей оценки в процессе дискуссии коллег, экспертов.

Метод экспертной оценки. Метод анализа системы управления персоналом, в том числе анализа кадрового потенциала и человеческих ресурсов организации, состоящий в оценке экспертом (экспертной комиссией) имеющихся и потенциальных профессиональных и личных качеств исполнителей с учётом конкретных условий производства.

Оценка результатов деятельности. Периодический обзор и оценка выполнения работы сотрудником в соответствии с поставленными перед ними задачами.

Сдельная оплата. Форма оплаты труда работников, при которой их заработная плата устанавливается в соответствии с количеством произведенной работником продукции заданного качества.

Управление эффективностью. Это процесс идентификации, оценки и совершенствования исполнения работы служащими в организации, чтобы цели организации были более эффективно достигнуты и поняты работниками.

Планирование показателей. Всесторонний подход к управлению людьми и работой. Включает установку целей исполнения и ожиданий организации, отделов и отдельных работников.

Соответствие сотрудника занимаемой должности. Степень, в которой установки, способности, ожидания, работа, выполняемая работником, соответствуют требованиям, ожиданиям и доступным вознаграждениям занимаемой работником должности. Служащие предлагают организации свои таланты, навыки, способности, образование и опыт. Взамен они ожидают результаты, оплату труда, безопасность, возможности для роста, развития и продвижения.

Person specification. The knowledge, skills, abilities, and other person characteristics (often referred to as «KSAOs») deemed necessary for satisfactory job performance. Usually included as part of a job description, and used for various human resource management activities, particularly selection.

Personalization. The process of acquiring the subject of universal, socially significant, individually-unique characteristics and qualities that enable original performance of certain social role, develop communication with others creatively, influence actively to their perception and evaluation of self and work.

Personnel certification. The procedure for determining the qualifications, skills, competencies of employee and to determine compliance or non-position. Validation of a personnel is aimed at the rational placement of personnel and use it effectively. Certification of a personnel is carried out to establish compliance with the qualitative characteristics of a personnel to the requirements of local and/or international standards.

Personnel evaluation. Purposeful process of associating abilities, motivations, and other qualitative characteristics of a personnel to the requirements of the workplace or positions. Personnel evaluation can determine the location of an employee in the organizational structure, work out a program of development of an employee, to identify criteria and amount of remuneration. There are two main types of personnel evaluation: personnel selection and personnel certification.

Personnel management service. The structure of the enterprise, implementing personnel policies and coordination of human resource management in the organization. It includes the Personnel department, the Department of labor and wages, Department of health and safety, etc.).

Personnel movement. It is a promotion or qualification, transfer to another equivalent job, demotion, dismissal. Provides the fill of vacancies and compliance with planned career of employees.

Специализация. Знания, навыки, способности и прочие характеристики человека, необходимые для успешного выполнения работы. Обычно специализация включается в описание работы, используется в управлении человеческими ресурсами при профотборе.

Персонализация. Процесс обретения субъектом общечеловеческих, общественно-значимых, индивидуально-неповторимых свойств и качеств, позволяющих оригинально выполнять определенную социальную роль, творчески строить общение с другими людьми, активно влиять на их восприятие и оценки собственной личности и деятельности.

Аттестация/сертификация кадров. Процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности. Аттестация проводится с целью рациональной расстановки кадров и их эффективного использования, а сертификация персонала – с целью установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям отечественных и/или международных стандартов.

Оценка персонала. Целенаправленный процесс установления соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. Оценка персонала позволяет установить место сотрудника в организационной структуре, разработать программу развития сотрудника, определить критерии и размер оплаты труда. Различают два основных вида оценки персонала: отбор персонала и аттестацию персонала.

Служба управления персоналом. Структура предприятия, реализующая кадровую политику и координацию деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации. Включает отдел кадров, отдел организации труда и заработной платы, отдел охраны труда и техники безопасности и т.д.

Движение кадров. Повышение в должности или квалификации, перевод на другое равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение. Обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников.

Personnel policy. The most important part of the strategically-oriented policies of an organization. Part of the policy of an organization as a set of means to influence staff to achieve organizational goals, as well as a set of rules and norms, goals and convictions that determine the direction and content of work with personnel; determines the general line and policy guidance to work with staff on a long-term. Types of personnel policy: passive/active, reactive/proactive, open/closed, rational/adventurous.

Personnel reserve. This is usually the part of a staff that runs the systematic training in order to take the positions of a higher qualification. In civil engineering, personnel reserve includes skilled workers. Personnel reserve can be both internal and external. External personnel reserve can be formed at the request of administration or forced to, i.e. candidates for vacant positions in the company may be intentionally attracted from outside or there is a high turnover of a staff. Internal personnel reserve are employees of the company. Internal reserve is divided into operational and prospective. The operational reserve are employees who have already replace the superiors and ready to occupy higher positions without any additional training. The prospective reserve are employees with high potential, but they need additional training.

Personnel service (also HR, from the Eng. Human resources) of the enterprise. The set of specialized units in the structure of the company (engaged with officials: managers, professionals, technical staff) to help manage the staff within chosen personnel policy of the company. Employment agencies, head-hunting companies, training companies are related to HR-services. Functions of HR-services are very similar to HR departments in companies, but at the same time somewhat broader them.

Placement of the personnel. To ensure the effective replacement of workplaces on the basis of the results of a complex assessment, planning career, conditions and remuneration of a personnel. Also it is expedient distribution of actual employees by department and workplaces in line with the organization's system of the division and cooperation of labor, on the one hand, and the ability of employees – on the other.

Кадровая политика. Важнейшая составная часть стратегически ориентированной политики организации. Часть политики организации как совокупность способов воздействия на персонал для достижения целей организации, а также правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом; определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу. Типы кадровой политики: пассивная/активная, реактивная/превентивная, открытая/закрытая, рациональная/авантюристическая.

Резерв кадров. Обычно это часть персонала, проходящая планомер-ную подготовку для того, чтобы занять места более высокой квалификации. В строительстве кадровый резерв включает квалифицированных рабочих. Кадровый резерв может быть как внутренний, так и внешний. Внешний кадровый резерв может формироваться по желанию администрации или вынуждено, т.е. на вакантные позиции на предприятии сознательно привлекаются кандидаты со стороны или высока текучесть кадров. Внутренний кадровый резерв составляют сотрудники предприятия. Данный резерв делится на оперативный и перспективный: оперативный – это сотрудники, которые уже замещают вышестоящих руководителей и готовы без какого-либо дополнительного обучения занять вышестоящие должности, перспективный резерв – это сотрудники, имеющие высокий потенциал, но нуждающиеся в дополнительном обучении.

Кадровая служба (также **HR**, произносится эйч-ар, от англ. Human Resources – человеческие ресурсы) предприятия. Совокупность специализированных подразделений в структуре предприятия (с занятыми в них должностными лицами — руководителями, специалистами, техническим персоналом), призванных управлять персоналом предприятия в рамках избранной кадровой политики. К HR-службам относятся кадровые агентства, хэд-хантинговые (англ. head-hunting) компании, тренинговые компании. Функции HR-служб во многом схожи с отделами кадров на предприятиях, но в то же время несколько шире их.

Расстановка персонала. Обеспечение эффективного замещения рабочих мест, исходя из результатов комплексной оценки, плановой служебной карьеры, условий и оплаты труда персонала, а также целесообразное распределение наличных работников по подразделениям и рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями работников – с другой.

Please. Asking the person to call to meet the needs or desires of the initiator of exposure.

Policy of the organization. The principles and values, the most common standards and rules that will guide managers and employees in achieving the mission and vision of the organization. In addition to financial policy, foreign, policy in relation to competitors, etc., any organization develops and implements personnel policies.

Potential team. The group of people, which recognizes the need for productive work, made a serious attempt to organize the work, but the lack of clarity regarding the aims and shared responsibility.

Power. The ability and opportunity of the individual (nation, party, state, etc.) to implement its will through various means; to directing influence on the activity, behavior, and people's lives; to change the course of events; to overcome the resistance and force people to do what they would not otherwise do themselves; coercion on the part of leadership in submission of the performers. Assuming the relations of production, the person recognizes the right to submit to authority organization (leadership, rules, orders). Emit (J. Ffrench, and B. Raven) five types of source (s) of power: legitimate (legitimate) incentive (based on remuneration); push (based on coercion), referential (personal, charismatic), competent (peer).

Power, need for. Those high in need for power have stronger impulses toward aggressive acts, although the likelihood that they will actually act in an aggressive manner is also a function of socialization and maturity. There is evidence that those high in need for power tend to gravitate toward careers.

Power bases. Potential or real opportunity to influence others is called power. In the basis of power is the influence as emotional or rational influence exerted on people to change their behavior. Power as conventionally used is the ability to bring about a desired effect despite opposing forces. Power is forced from the leadership in the submission of the performers. Power is relative, not absolute, since it depends upon the context and the relationships there. In organizations, power derives from two fundamental sources. These are structural and personal. Illustrating the former, the power is first and foremost a structural phenomenon based on holding a position of authority, as in appointed leadership.

Просьба. Обращение к человеку с призывом удовлетворить потребности или желания инициатора воздействия.

Политика организации. Принципы и ценности, наиболее общие нормы и правила, которыми будут руководствоваться руководители и работники в достижении миссии и видения организации. Кроме финансовой, внешнеэкономической политики, политики по отношению к конкурентам и т.д., любая организация разрабатывает и осуществляет кадровую политику.

Потенциальная команда. Группа людей, которая осознаёт необходимость продуктивной работы и предпринимает серьёзные попытки наладить работу, но в которой отсутствует ясность относительно целей и разделения ответственности.

Власть. Способность и возможность отдельной личности (нации, партии, государства и т.п.) осуществлять свою волю с помощью различных средств; оказывать направляющее воздействие на деятельность, поведение и жизнь людей; изменять ход событий; преодолевать сопротивление и заставлять людей делать то, что они сами не стали бы делать; принуждение со стороны руководства при подчинении со стороны исполнителей. Вступая в производственные отношения, человек признаёт право подчиняться власти организации (руководства, правил, приказов). Выделяют (Дж. Френч и Б. Равен) пять типов (источников) власти: законную (легитимную); поощрительную (основанную на вознаграждении); принудительную (основанную на принуждении); референтную (личную, харизматическую); компетентную (экспертную).

Стремление к власти. Личности с высоким стремлением к власти обладают более сильными импульсами к агрессивным действиям, хотя вероятность фактических действий в агрессивной манере является также функцией социализации и зрелости. Также они имеют тенденцию к карьерному росту.

Основы власти. Потенциальная или реальная возможность влияния на окружающих называется властью. В основе власти находится влияние как эмоциональное или рассудочное воздействие, которое оказывается на людей с целью изменения их поведения. Власть – это способность достичь желаемого вопреки сопротивлению. Власть — это принуждение со стороны руководства при подчинении со стороны исполнителей. Власть всегда относительна, так как зависит от обстоятельств и отношений. В организациях власть опирается на структуру и личность. Власть – это в первую очередь структурный феномен, основанный на удержании позиции и назначенном лидерстве.

Power distance. The power distance between two people in a social system is the degree of inequality of power between the two. Within organizations, power distance is commonly examined in the relationship between superior and subordinate. In relationships with larger power distances, the subordinate is more likely to accept the close supervision and autocratic behavior of a superior. In relationships with smaller power distances, participative decision-making processes are more likely.

Practical intelligence. This construct pertains to differences among individuals in the ability to manage mental capacities in achieving desired ends in real-world environments. Practical intelligence is better conceptualized as the mental functions used to adapt to and shape real-world environments. It is developed through experience, but also depends on executive processes that plan and monitor activities, and performance components through which one executes plans. Practical intelligence is important because effective performance on many organizational tasks depends on practical rather than academic intelligence.

Pragmatic theories. Theories of organizational behavior, derived from H. Mintzberg, explaining organizational life in terms of the usefulness of the events, forms and changes.

Prediction of a conflict. Identification and analysis of the symptoms of hidden conflict, the study of problems and contradictions.

Preliminary strategies. Influence strategies aimed at creating something that can be useful in the future.

Prevention of a conflict. Taking measures to prevent the transition of a conflict situation in the acute phase based on a study of its causes.

Preventive strategies. Influence strategies of others by avoiding any action.

Principles of management theory. This stable rules of conscious activity of people in the governance process, due to objective laws. For example, a personnel management system developed on the basis of selection of personnel for personal and professional qualities, a combination of confidence to the staff with verification of performance, the democratization of work with personnel, systematic personnel management, adaptability to the modern economic mechanism, and others.

Дистанция по отношению к власти. Понятие отражает степень неравенства власти между людьми. В организациях дистанция по отношению к власти обычно исследуется в диаде начальник–подчинённый. При большой дистанции по отношению к власти подчинённый чаще всего принимает надзор и деспотичное поведение начальника. При меньшей – возможен диалог и совместное принятие решений.

Практический интеллект. Указывает на различия в возможностях людей управлять умственными способностями при достижении желаемых целей в реальной внешней среде. Практический интеллект можно представить, как умственные функции, используемые для приспособления и оформления реальной среды. Развивается через опыт, но также зависит и от исполнительных процессов и компонентов. Практический интеллект важен, потому что эффективная работа по многим организационным задачам зависит больше от практического, а не от академического интеллекта.

Прагматические теории. Теории организационного поведения, идущие от Г. Минцберга, объясняющие организационную жизнь с точки зрения полезности событий, форм и изменений.

Прогнозирование конфликта. Выявление и анализ симптомов скрытого конфликта, изучение проблем и противоречий.

Подготовительные стратегии. Стратегии влияния, направленные на создание чего-то, что может пригодиться в будущем.

Предупреждение конфликта. Принятие мер по недопущению перехода конфликтной ситуации в острую фазу на основе изучения её причин.

Превентивные стратегии. Стратегии влияния на окружающих путём предотвращения каких-то действий.

Принципы теории управления. Это устойчивые правила сознательной деятельности людей в процессе управления, обусловлены действием объективных законов. Например, системы управления персоналом разрабатываются на основе принципов подбора кадров по личным и деловым качествам, сочетания доверия к кадрам с проверкой исполнения, демократизации работы с кадрами, системности работы с кадрами, адаптивности к условиям современного хозяйственного механизма и др.

Privatization. The process of denationalization of ownership of the means of production, property, housing, land, natural resources. This is the sale of government-owned firms to private entities.

Probationary arrangements (job sampling, temporary-to-permanent). This is the test for employment, including verification of compliance with worker or employee assigned by the work. Determined by agreement between the parties in an employment contract. In the Russian Federation, «the probation period may not exceed three months, and for heads of organizations and their deputies, chief accountants and their deputies, heads of branches, representative offices or other separate structural units of organizations – six months, unless otherwise provided by federal law. At the conclusion of an employment contract for a period of two to six months, the test may not exceed two weeks. In the probation period do not count the period of temporary disability of the employee and other periods when he (she) is actually absent from the workplace» (Art. 70 of the Labour Code).

Professiogramme. Description of features system that characterize a particular profession and includes a list of rules and requirements for this profession or specialty to the employee.

Professional motivation. To specific motives that determine career choices and lasting performance of duties related to the profession.

Professionalism. In its everyday sense professionalism is used broadly to convey notions of technical competence, a concern to meet high standards of quality in the product or service and high ethical standards of behavior. It also has a more specialized meaning to refer to the behavior of occupational groups with the status or aspirations of the established professions.

Professionals in organizations. Common trend in the employment patterns of professionals has been the move away from self-employment to the status of salaried employees in organizations. This has raised questions about the influence of bureaucratic controls on professional authority, and the effects of organizational goals on professionals' career paths, work goals, and sources of satisfaction and commitment.

Приватизация. Процесс разгосударствления собственности на средства производства, имущество, жилье, землю, природные ресурсы. Это продажа фирм, компаний, предприятий, находящихся в собственности государства, частным юридическим лицам.

Испытательный срок. Это время испытания при приёме на работу, включающего проверку соответствия работника или сотрудника поручаемой ему работе. Обусловливается соглашением сторон при заключении трудового договора. В Российской Федерации «срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе» (Ст. 70 Трудового кодекса РФ).

Профессиограмма. Описание системы признаков, характеризующих ту или иную профессию и включающее в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

Профессиональная мотивация. Конкретные побуждения, которые обусловливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

Профессионализм. В бытовом смысле понятие профессионализма включает в себя владение профессиональными компетенциями, стремление соответствовать высоким стандартам качества продукции или услуг и этики поведения. В более узком смысле это понятие является характеристикой поведения профессиональных групп со статусом или стремлениями установленных профессий.

Профессионалы в организациях. Общая тенденция в трудоустройстве профессионалов такова, что они не хотят быть собственниками своих предприятий, предпочитая наниматься на работу в организацию. Таким образом, встаёт вопрос о соотношении бюрократического контроля и полномочиях профессионалов, а также о влиянии целей организации на карьерный путь профессионала, о целях работы, источниках удовлетворённости и обязательствах.

Programmable solutions. Solutions that arise in repetitive situations for which there making there are all the necessary information, standard (according to certain established procedures), the consequences and alternatives of these solutions are clear and understandable; solutions which is taken quickly, without effort.

Project. The set of activities designed to achieve, within a specified period of time, during a budget with clearly defined goals.

Project management. Activities aimed at implementation of the project as efficiently as possible under the given constraints of time, money and resources, as well as the outcome of the project.

Projection. Process of ascribing to someone else one's own impulses, wishes, desires, or dispositions. Projection is often an individual's unconscious strategy for expelling undesirable impulses or personal failures and attributing these to others. This primitive defense mechanism accomplishes the avoidance of personal responsibility.

Properties of nervous system. Stable features of a nervous system, neural processes of excitation and inhibition (strength – weakness, balance – lack of balance, mobility – inertia), affecting to the individual and psychological characteristics of a person, other conditions being equal.

Prospect theory. This modification of expected utility theory was developed to predict and explain patterns of choices that appear to be incompatible with the theory. One such pattern occurs when managers persist in committing resources to a risky and questionable project in an attempt to recoup prior invested costs. This tendency to consider «sunk costs» as relevant violates the expected utility theory principle that prior losses should be ignored in risky decision making.

Pseudo-team. Association of individuals, which does not give special advantages in the pool, which are typical, as a rule, the uncertainty of the goals and inability to manage interpersonal interactions.

Программируемые решения. Решения, возникающие в повторяющихся ситуациях; для принятия которых имеется вся необходимая инфор-мация; стандартные (по определенным установленным процедурам); последствия и альтернативы которых ясны и понятны; которые принимается быстро, без усилий.

Проект. Комплекс мероприятий, предназначенных для достижения, в течение заданного периода времени, при установленном бюджете с чётко определёнными целями.

Управление проектом. Деятельность, направленная на реализацию проекта с максимально возможной эффективностью при заданных ограничениях по времени, денежным средствам и ресурсам, а также качеству конечных результатов проекта.

Проекция. Процесс приписывания своих стремлений, желаний, установок другому человеку. Проекция – это индивидуальная бессознательная стратегия поведения по вытеснению нежелательных стремлений и личных неудач и приписывание их другому; это примитивный механизм избегания личной ответственности.

Свойства нервной системы. Устойчивые особенности нервной системы, нервных процессов возбуждения и торможения (сила – слабость, уравновешенность – неуравновешенность, подвижность – инертность), влияющие при прочих равных условиях на индивидуально-психологические особенности человека.

Теория перспективы. Эта модификация теории ожидаемой выгоды была развита, чтобы предсказать и объяснить паттерны выбора, которые, кажется, несовместимы с теорией. Один из паттернов имеет место, когда менеджеры настаивают на передаче ресурсов для рискованного и сомнительного проекта в попытке возместить предшествующие инвестированные затраты. Тенденция рассматривать прошлые затраты как относящиеся к делу нарушает принцип теории ожидаемой выгоды, так как предшествующие потери должны игнорироваться при принятии рискованного решения.

Псевдокоманда. Объединение индивидуумов, которое не даёт особых преимуществ в объединении, которому присущи, как правило, неопределённость целей и неспособность управлять межличностными взаимодействиями.

Psychological climate. The qualitative aspect of interpersonal relations, manifested in the form of a set of psychological conditions that facilitate or impede the productive collaboration and the full development of personality in the group. It also uses the concept of «moral and psychological climate», while morale is determined by accepted ethical values of the organization and psychological climate is determined by informal relationships that develop between workers.

Psychological dominants of individual's behavior (in conflict). Value orientations, goals, motivations, interests, needs. The discrepancy between these factors can cause conflict and, consequently, the confrontation between people can occur without reference to objective factors.

Psychological methods (in management). Set of methods and techniques of impact on the psyche and behavior of employees in order to achieve the goals of management. Also used the concept of «social and psychological methods» as a set of methods and techniques not only a psychological impact on the team and individuals to improve their labor and creativity, and social impacts (general meetings of employees, participation in community councils).

Psychological self-defense. The use of verbal formulas and intonation means to maintain presence of mind and gain time to think about the next steps in a situation to display different kinds of psychological effects.

Psychological testing. Psychological test is a procedure for the evaluation of psychological functions. The distinction is sometimes made between tests of maximum performance and tests of habitual performance; the former refer to tests of intellectual abilities, the latter to personality measures. Within the category of intellectual measures (also referred to as cognitive tests), a differentiation is sometimes made between tests of ability and of aptitude; the former assessing existing capabilities, the latter assessing the individual's potential to acquire specific skills and knowledge needed to perform particular kinds of work.

Psychological traits. Stable, recurring in different situations, behavioral features of the individual, which manifest themselves in interaction with the environment, people and himself, potentially available measurements using specially designed questionnaires and tests.

Психологический климат. Качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Также используется понятие «морально-психологический климат», при этом моральный климат определяется принятыми этическими ценностями организации, а психологический климат – неофициальными отношениями, которые складываются между работниками.

Психологические доминанты поведения личности (в конфликте). Ценностные ориентации, цели, мотивы, интересы, потребности. Расхождение этих факторов может стать причиной конфликта и, следовательно, противоборство между людьми может возникнуть безотносительно к объективным факторам.

Психологические методы (в управлении). Совокупность способов и приёмов воздействия на психику и поведение работников с целью достижения поставленных целей управления. Используется также понятие «социально-психологические методы» как совокупность приёмов и способов не только психологического воздействия на коллектив и отдельные личности для повышения их трудовой и творческой активности, но и социального воздействия (общие собрания работников, участие в работе общественных советов).

Психологическая самооборона. Применение речевых формул и интонационных средств, позволяющих сохранить присутствие духа и выиграть время для обдумывания дальнейших шагов в ситуации проявления различных видов психологического влияния.

Психологическое тестирование. Процедура оценки психологических функций. Различают тесты на максимальную и реальную производительность; первые применяются для исследования интеллекта, вторые – для исследования личности. В рамках тестов на интеллект (когнитивных тестов) выделяют тесты на способности и склонности; первые оценивают реальные возможности, вторые - потенциал человека к приобретению навыков и знаний для выполнения определённой работы.

Психологические черты личности. Устойчивые, повторяющиеся в различных ситуациях особенности поведения индивида, его свойства, которые проявляются при взаимодействии с внешней средой, людьми, самим собой, потенциально доступные измерению с помощью специально разработанных для этого опросников и тестов.

Public scrutiny. Research on public scrutiny considers the consequences enjoyed or suffered by people and organizations that try to operate under the bright, and sometimes harsh, spotlight of public attention. Unchecked scrutiny is present when a person or organization encounters constant: attention from others; performance evaluation by others; interruptions from others; questions about past, current, and future actions, along with pressure to explain the reasons for these actions; advice, especially unsolicited advice.

Purpose (in conflict). Representation of the final situation that will arise as a result of the confrontation and resolution towards which its participants seek. Distinguish the purposes connected with the objective side, i.e., specific area of contradictions, and goals associated with the intention of people to keep or not keep good relationships.

Q

Quality assurance. Activities or programs whose purpose is to demonstrate and ensure that products and services meet specifications and are consistently of high quality.

Quality audit. The process of examining the elements of a quality management system in order to evaluate how well they comply with quality system specifications.

Quality circle. Carefully selected group of employees who voluntarily meet on a regular basis to identify problems and make recommendation by using various techniques for analyzing and solving work-related problems.

Quality control. Activities or programs whose purpose is to ensure that all quality specifications for products or services are being met and are of consistently high quality.

Quality improvement. Any system or process designed to enhance an organization's ability to meet quality requirements.

Общественный контроль. Об общественном контроле говорят как о последствиях (положительных или отрицательных) для организаций или людей, которые попадают под пристальнейшее внимание общественности. Навязчивый контроль наблюдается в случаях: чрезмерного внимания окружающих; постоянной оценки работы общественностью; вмешательства посторонних лиц; требований отчёта о поступках, совершённых в прошлом, о настоящих и будущих действиях и оказания давления для объяснения причин этих действий; вмешательства советами.

Цель (в конфликте). Представление той конечной ситуации, которая возникнет в результате разрешения противоборства и к достижению которой стремятся его участники. Различают цели, связанные с предметной стороной, т.е. конкретной зоной противоречий, и цели, связанные с намерением людей сохранять или не сохранять хорошие отношения.

Q

Гарантия качества. Действия или программы, цель которых состоит в том, чтобы демонстрировать и гарантировать, что продукция и службы отвечают техническим требованиям и постоянно соответствуют высоким стандартам качества.

Аудит качества. Процесс проверки элементов системы управления качеством, позволяющий оценить, насколько хорошо они отвечают предписанным требованиям этой системы качества.

Кружок качества. Тщательно подобранная группа работников, которые встречаются добровольно и регулярно, чтобы выявлять проблемы и вырабатывать рекомендации, используя различные методы анализа и решения связанных с работой проблем.

Контроль качества. Действия или программы, цель которых состоит в том, чтобы гарантировать, что все предписанные требования по качеству продукции или служб выполняются и соответствуют стандартам высокого качества.

Улучшение качества. Любая система или процесс, разработанные для повышения способности организации по выполнению требований к уровню качества.

Quality management. The process or system of ensuring that a product or service should do what the user needs or wants and has a right to expect.

Quality of working life. Integrated indicator assessment material needs and overall personality development of workers. Includes the following groups of indicators: labor collective, wages, workplace, enterprise management, career, social guarantees and benefits.

Quota system. In affirmative action systems, it is a means of attempting to achieve workplace balance by hiring and/or promoting specified numbers or ratios of minorities or women in positions from which they have been excluded.

R

Random testing. Drug and alcohol tests administered by an employer that selects employees to be tested on a random basis.

Rank order. Rating method where the performance of a group, process or product is arranged in a particular order, such as highest to lowest.

Rational decision. Solution based on a systematic analysis of the problem, logically consistent selection of the most efficient ways to resolve. Stages of rational decision-making: the study of the situation, identification, development of alternatives, evaluation of alternatives, selection of the alternative, implementation of the accepted decision and control.

Rational motivation. Rational explanation of the causes of human actions by reference to socially acceptable for him and his reference group the circumstances that led to the selection of this action.

Rationality. This denotes the selection of preferred behavioral alternatives in terms of systems of values through which the consequences of behavior can be evaluated, also purposive activities aimed at achieving the goal, based on specified constraints and available opportunities. The concept of rationality is closely linked with economic theory, which solves the problem of choosing the best way to use limited resources to meet human needs. Especially in the disciplines of economics and statistics, rational behavior is defined as making a decision that, after a review of all the alternatives, promises to maximize satisfaction or utility.

Управление качеством. Процесс или система гарантирования, что продукция или обслуживание должны обеспечивать то, что пользователь хочет и имеет право ожидать.

Качество трудовой жизни. Интегральный показатель оценки удовлетворения материальных потребностей и всестороннего развития личности работников. Включает следующие группы показателей: трудовой коллектив, оплату труда, рабочее место, руководство предприятия, служебную карьеру, социальные гарантии и блага.

Система квот. В политике равных возможностей это означает попытку достигнуть баланса на рабочих местах, нанимая и/или продвигая определённое количество меньшинств или женщин на должности, которые были исключены для них.

R

Случайное тестирование. Случайным образом выбранные работодателем работники обычно для тестирования на наличие алкоголя и наркотиков.

Ранжирование. Метод оценки, при котором работа группы, процесс или продукт ранжируются в определённом порядке, от самого высокого до самого низкого.

Рациональное решение. Решение, основанное на систематическом анализе проблемы, логически последовательном выборе наиболее рационального варианта решения. Этапы принятия рационального решения: изучение ситуации, идентификация, выработка альтернатив, оценка альтернатив, выбор альтернативы, реализация принятого решении, контроль.

Мотивировка. Рациональное объяснение человеческой активности посредством указания на социально приемлемые для человека и его референтной группы обстоятельства, побудившие к выбору данного действия.

Рациональность (поведения). Означает выбор предпочитаемых поведенческих альтернатив с точки зрения системы полезности, посредством которых можно оценить последствия поведения, а также целесообразную деятельность, направленную на достижение цели, исходя из заданных ограничений и наличных возможностей. Понятие рациональности тесно связано с экономической теорией, решающей проблемы выбора наилучшего способа использования ограниченных ресурсов для удовлетворения человеческих потребностей. В экономических и статистических дисциплинах рациональное поведение определяется как принятие решения, которое, после обзора всех альтернатив, обещает максимизировать удовлетворение или полезность.

Real groups. Groups in which people are constantly in their daily lives and activities; groups are natural and lab created for scientific study.

Real team. Small number of people with complementary qualities, committed a total purposeful work, objectives and standards for which they have a shared responsibility.

Reality shock. This term refers to the phenomenon that the expectations of new job incumbents are often inconsistent with their experiences in a new setting. Studies of reality shock have identified three important and distinct entry features: change, contrast, and surprise. Unfortunately, companies often contribute to prospective employees' unrealistic expectations in their effort to convey a positive image of themselves.

Reasonable suspicion testing. Drug or alcohol test administered to an employee due to a performance or policy infraction or poor or erratic behavior.

Reassignment. Transferring individuals to alternative positions where their talents or skills may be best utilized to their own or the organization's benefit or where they are better able to perform the job in accordance with required standards.

Recognition. Acknowledgement of employee's exceptional performance or achievements expressed in the form of praise, commendation or gratitude.

Recordable illness/injury. All occupational injuries and illnesses that require more than basic first aid treatment, or deaths that occurred in the workplace.

Recruitment. The practice of soliciting and actively seeking applicants to fill recently vacated or newly created positions using a variety of methods (i.e., internal job postings, advertising in newspapers or electronic job boards/ sites, utilizing search firms, or listing position with trade and professional associations, etc).

Redeployment. The reassignment of employees to other departments or functions as an alternative to laying them off.

Реальные группы. Группы, в которых люди постоянно находятся в своей повседневной жизни и деятельности; они бывают естественными и лабораторными, созданными в интересах научного изучения.

Реальная команда. Небольшое количество людей с взаимодополняющими качествами, преданных общей целенаправленной работе, задачам и нормам, за которые они несут общую ответственность.

Шок от реальности. Феномен, согласно которому ожидания новых должностных лиц, возложенные на работу, часто не соответствуют их опыту в новом окружении. Исследования шока от реальности выявили три важных отличительных особенности вхождения: изменение, контраст и удивление. Компании часто способствуют появлению нереалистичных ожиданий у потенциальных работников, пытаясь изобразить себя в позитивном свете.

Уместное тестирование. Вынужденная проверка работника на предмет нахождения в состоянии алкогольного или наркотического обвинения в случае его неадекватного поведения.

Перевод по службе. Перевод работников на альтернативные позиции, где их таланты или навыки могут быть лучше всего использованы для их пользы или на благо организации, где они могли бы эффективнее работать в соответствии с требуемыми стандартами.

Признание. Подтверждение исключительного результата или достижений работника, выраженное в форме похвалы, благодарности и признательности.

Учёт болезней/травм. Учёт всех производственных травм и болезней, требующих серьёзной медицинской помощи, или смертельных случаев, которые произошли на рабочем месте.

Рекрутмент (набор) персонала. Практика активного поиска кандидатов для заполнения освобождённых или вновь созданных должностей с использованием множества методов (размещение объявлений о вакансиях внутри организации, в газетах или на сайтах работы, профессиональных ассоциаций, а также используя услуги кадровых агентств).

Передислокация. Перевод работников в другие отделы как временная альтернатива их увольнению.

Reduction in the force. Involuntary separation of an employee or groups of employees due to economic pressures; decrease in the number of employees in one or many enterprises and organizations. This process occurs with a decrease in demand for their products, reduce financing activities (in the case of public procurement), as well as mechanization and automation of production, leading to increased productivity. In the latter case, this reduction is due to positive factors. In the Russian Federation «by reducing the number of workers or staff pre-emptive right to remain at work granted to employees with higher productivity and skills. In case of equal productivity and qualification preference is given to remain at work: family people – with two or more dependents (family members incapable of which are on the full content of the employee or the recipients of his (her) assistance, which is their permanent and primary source of life-sustaining); persons in a family where there are no other employees with an independent income; employees who have a period of work for the employer industrial injury or occupational disease; disabled World War II and the disabled fighting to defend the Fatherland; employees that increase their skills in the direction of the employer. Collective agreement may provide for other categories of employees who enjoy priority in leaving to work for equal productivity and skills» (Art. 179 Labour Code).

Redundancy. This denotes loss of employment where the job is no longer required. Redundancy may occur in: organizational «downsizing»; productivity enhancement; skills obsolescence; externalization of services. Many writers treat redundancy and unemployment as interchangeable concepts but this is misleading. Employees may be redundant but move to other jobs without unemployment (see Excess resources).

Reengineering. The redesigning of business and work processes, policies or organizational structure.

Reference checking. The process of verifying information supplied by applicants on an application or resume.

Сокращение штатов. Вынужденное увольнение работника или группы работников вследствие экономической нестабильности предприятия; уменьшение численности работников в одном или во многих предприятиях, организациях. Этот процесс имеет место при снижении спроса на продукцию, уменьшении финансирования работ (в случае госзаказа), а также при механизации, автоматизации производства, приводящим к росту производительности. В последнем случае такое сокращение вызвано позитивными факторами. В Российской Федерации «при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации» (Ст. 179 Трудового кодекса РФ).

Избыток рабочей силы. Обозначает потерю занятости (работы) там, где работа больше не требуется. Избыток рабочей силы может произойти в случаях: «уменьшения размера» организации, повышения производительности, профессионального устаревания, распространения услуг вовне. Многие авторы рассматривают избыточность и безработицу как взаимозаменяемые понятия, но это не синонимы. Может быть избыток рабочей силы, но работники могут пойти на другую работу и не считаются безработными (см. Избыточные ресурсы).

Пересмотр концепции. Изменение основных принципов бизнеса, рабочего процесса, политики или структуры организации.

Проверка данных (претендента на вакантное место). Процесс подтверждения информации, предоставленной кандидатами в заявлении о приёме на работу или резюме.

Reference group. Nominal or real group, which serves for the individual as a kind of the standards of conduct and communication activities, as well as the source for the formation of social norms and values. It is the group to which people orient themselves in their own interests, personal preferences, likes and dislikes.

Reflection (from lat. reflexio – appeal ago). Treatment of the subject on himself, his personality (values, interests, motives, emotions and actions) for their knowledge or their own state shall ensure that the conditions and reasons for the own system of actions and deeds. Distinguish between the reflection object, subject, fashion awareness of themselves as actors. Reflection helps to look at ourselves through the eyes of our interlocutor, leader, subordinate, adult, child, teacher, coach in communication, management, education, sports.

Regular full/part-time employee. Full-time employee with full/part time basis. An individual who has been hired by an employer to work a predetermined amount of hours per week in a position/appointment of indefinite duration. In this case his position is fixed in the employment contract in accordance with the staffing. Freelancer is a person who performs a one-time work for companies or institutions without enrolling in a permanent full-time staff and operates under a civil law contract.

Regulation of conflict. Stage, when the conflicting parties must accept the existence of the conflict, the need to correct behavior.

Regulation (charter) of the organization (department). Organizational and staffing document regulating the organizational activities (structural unit of the organization: department, services, offices, groups, etc.), its objectives, functions, rights, responsibility, subordination, and compiled on the basis of the model provisions to the specific economic conditions in the state and enterprise.

Reinforcement. The practice of providing positive feedback to an individual or groups of individuals after completion of a particular project or achievement of a particular goal. In psychology, pedagogy, management, sport it is usual. Positive reinforcement is emotionally appealing or personal significant positive event or circumstance for the person. This event or circumstance, following the action, makes one want to repeat it.

Референтная группа. Условная или реальная группа, которая служит для личности своеобразным стандартом поведения, общения и деятельности, а также источником формирования социальных норм и ценностных ориентаций. Эталонная группа, на которую люди ориентируются в своих интересах, личностных предпочтениях, симпатиях и антипатиях.

Рефлексия (от лат. reflexio – обращение назад). Обращение субъекта на себя самого, свою личность (ценности, интересы, мотивы, эмоции, поступки), на своё знание или состояние, обеспечивающее выявление условий и оснований для системы собственных действий и поступков. Различают рефлексию объекта, субъекта, способа осознания себя как субъекта деятельности. В общении, управлении, педагогике, спорте рефлексия помогает посмотреть на себя со стороны глазами собеседника, руководителя, подчинённого, взрослого, ребенка, преподавателя, тренера.

Штатный работник с полной/частичной занятостью. Штатный работник с полной/частичной занятостью – это физическое лицо, нанятое работодателем, чтобы постоянно работать определённое количество часов в неделю. В этом случае в трудовом договоре с работником его должность фиксируется в соответствии со штатным расписанием. Внештатный работник – лицо, выполняющее разовую работу для предприятия или учреждения без зачисления в постоянный штатный состав и работающее по гражданско-правовому договору.

Регулирование конфликта. Этап, когда конфликтующие стороны должны признать наличие конфликта, необходимость корректного поведения.

Положение (устав) об организации (подразделении). Организационно-кадровый документ, регламентирующий деятельность организации (структурного подразделения организации: отдела, службы, бюро, группы и т.п.), её задачи, функции, права, ответственность, подчинённость, и составленный на основе типовых положений с учётом конкретных экономических условий в государстве и на предприятии.

Подкрепление. Практика обеспечения положительной обратной связи для человека или групп людей после завершения определённого проекта или достижения поставленной цели. В психологии, педагогике, управлении, спорте это обычно. Положительное подкрепление – эмоционально привлекательное или личностно значимое для человека положительное событие или обстоятельство, которое, следуя за действием, вызывает желание его повторить.

Relationships. Communications between people that arise as a result of the interaction and are accompanied by various emotional experiences. Relationships determine the motives of human behavior in groups, the mechanisms of formation and self-development of small groups.

Reliability. The measure of the ability of a test or other appraisal instrument to evaluate accurately what is being measured on a consistent basis. It differs from the validity of the test, i.e. such criteria as a suitability of the test to measure of the quality to assessment on which it is directed.

Religious accommodation. Accommodation made for an employee, such as time off from work, so that he or she may observe a religious holiday or attend a religious ceremony.

Relocation assistance. Type of benefit offered to employees who accept work assignments in new locations. Typically takes the form of assistance with moving costs, travel expenses, temporary lodging and home-buying/selling.

Remedial counseling. Type of employee counseling used to correct performance or behavior-related issues.

Remediation. The strategy designed to conquer a deficiency in an employee's behavior, performance or skills.

Remote employees. Employees who work off company premises and are removed from their supervisors or mangers.

Repatriation. The process of returning (of worker) to after being placed on a long-term international assignment or after termination of employment outside the country of nationality of the worker, and rehabilitation or acquisition of new, imposed at home or in the organization during his absence, the rights and duties of an employee and citizen.

Repetitive work. This term refers to the repeating of some act or chain of acts in the completion of tasks at work. It is commonly assumed that repetitive and monotonous work can have detrimental effects on psychological and physical well-being. However, this view is simplistic and challenged by psychological evidence that some workers may prefer repetitive tasks.

Взаимоотношения. Связи между людьми, которые возникают в результате их взаимодействия и сопровождаются различными эмоциональными переживаниями. Взаимоотношения определяют мотивы поведения людей в группах, механизмы формирования и саморазвития малых групп.

Надёжность (теста). Мера способности теста или другого оценочного инструмента согласованно (достаточно точно) оценивать то, что было измерено. Отличается от валидности теста, т.е. такого критерия теста, как его пригодность для измерения именно того качества, на оценку которого он направлен.

Веротерпимость. Согласие работодателя изменить режим работы, в частности, время отдыха, если действующий режим несовместим с религиозными требованиями наёмного работника.

Помощь в переезде. Льгота, предлагаемая работнику, который принял предложение работы и поэтому должен сменить место жительства, включая стоимость переезда, дорожные расходы, временное проживание и продажу/покупку дома.

Коррекционная рекомендация. Тип рекомендации для работника с целью последующего исправления ошибок в работе или поведении.

Коррекция. Стратегия, разработанная для устранения недостатков в поведении работника, его работе или навыках.

Отдалённые работники. Работники, которые работают в структуре компании в отдалении от головного офиса.

Репатриация (работника). Процесс возвращения (работника) на родину из длительной зарубежной командировки или после окончания работы по найму за пределами страны, гражданином которой является работник, и восстановление или приобретение новых, введённых на родине или в организации во время его отсутствия прав и обязанностей работника и гражданина.

Однообразная работа. Этот термин относится к повторению некоторого действия или цепочки действий для завершения трудовых заданий. Обычно предполагается, что повторяющаяся и монотонная работа может неблагоприятно воздействовать на психологическое и физическое состояние. Однако это упрощённое представление бросает вызов психологическим доказательствам того, что некоторые работники могут предпочитать повторяющиеся задания.

Replacement charts. The summarization in visual form the numbers of incumbents in each job or family of jobs, the number of current vacancies per job and the projected future vacancies.

Representation (of employees' interests). This involves the articulation and expression of the interests of employees to the management of an organization. Representation can be achieved on an individual or collective basis. Individual mechanisms include single-issue means, such as grievance procedures and «open door» policies, and multiple-issue methods such as opinion surveys. The former permit responses to specific concerns but are not designed to cover more general issues. The latter collect wider sets of views but do not allow direct negotiation between managers and workers.

Reprimand. Oral or written reproach given to an employee as part of disciplinary action.

Reputation. Significant characteristics of a company, its chief or employee that external observers ascribe to the company. Reputation is important among intangible resources of the company. When surveyed, senior managers point to a company's reputation as among the most important success drivers and ponder how to induce and maintain favorable assessments of their companies by outside observers.

Resistance (to change) of staff. This is a conscious action (inaction) of a staff to delay in the adoption and implementation of some decisions in an organization.

Resource-based theory. One approach for describing the strategy formulation process in organizations focuses on matching an organization's internal strengths and weaknesses with its external opportunities and threats. Several models have been developed for analyzing an organization's external opportunities and threats. Most of these models build on insights from industrial organizational economics. According to resource theory the firm is a collection of resources, which include all the incoming flows, provide work and allow for the strategies of the company. Firm's resources may be material (tangible) and non-material (intangible), they can be developed in-house or purchased on the market. One of the methods of the Resource based theory is called SWOT-analysis.

Диаграммы замещения. Резюмирование в визуальной форме числа должностных лиц на каждой работе или рода рабочих мест, число текущих вакансий на работу и спроектированных будущих вакансий.

Репрезентация (интересов работников). Включает чёткое и экспрессивное выражение интересов работников перед руководством организации, может быть индивидуальной или коллективной. Индивидуальные механизмы предполагают такие средства, как порядок рассмотрения жалоб и политика «открытых дверей», и средства множественного решения, такие как опросы общественного мнения. Первые позволяют разрешить конкретные проблемы, но не предназначены для более общих вопросов. Последние включают более широкий круг вопросов, но не позволяют вести прямые переговоры между менеджерами и рабочими.

Выговор. Устное или письменное порицание, выказанное работнику в качестве дисциплинарной меры.

Репутация. Существенные характеристики компании, её руководителя или работника, которые внешние наблюдатели ей приписывают. Репутация – главное среди неосязаемых ресурсов компании. В обзорах опытные менеджеры указывают на репутацию компании среди самых важных факторов её успеха и размышляют о том, как вызвать и поддержать благоприятные оценки их компаний сторонними наблюдателями.

Сопротивление (изменениям) персонала. Это сознательные действия (бездействие) персонала, направленные на затягивание принятия и реализации тех или иных решений в организации.

Теория, основанная на ресурсах. Один из подходов для описания процесса формулировки стратегии в организациях, сосредоточенных на объединении внутренних достоинств и недостатков с внешними возможностями и угрозами. Несколько моделей разработаны для того, чтобы проанализировать внешние возможности организации и угрозы. Большинство этих моделей построено на открытиях, сделанных индустриальной организационной экономикой. Согласно ресурсной теории фирма представляет собой совокупность ресурсов, которые включают в себя все входящие потоки, обеспечивают работу фирмы и позволяют осуществлять стратегии. Ресурсы фирмы могут быть материальными (осязаемые) и нематериальными (неосязаемые), они могут быть развиты внутри фирмы или приобретены на рынке. Одним из методов теории, основанной на ресурсах, называют метод SWOT-анализа.

Resource dependence. This perspective views organizations as needing to exchange resources in order to survive and looks at the way in which organizations can cope with the environmental dependencies thereby created. Using an open systems framework, the approach emphasizes that organizations must interact with their environments. Organizations need to take in resources such as materials, finance and personnel and transform these into products and services. These processes necessitate interactions that must be managed effectively.

Restrictive covenant. The contract clause requiring executives or other highly skilled employees to refrain from seeking and obtaining employment with competitor organizations in a specific geographical region and for a specified period of time.

Restructuring. Changing organizational structure in order to make it more efficient and cost effective.

Resume. Written document outlining individual's work experience, skills, educational background, accomplishments and other related information supporting his or her career goal.

Retaliatory discharge. Form of discriminatory discharge that occurs when an employer dismisses an employee as retaliation against the employee for a specific action.

Retention bonus. Incentive payment used to entice employees from leaving the organization.

Retiree skill bank. Pool of retired former employees who are rehired on a temporary or contractual basis.

Retirement. This is typically associated with the phase of life individuals experience at the end of their careers working for an employer for primary income. Retirement, however, does not imply inactivity, but a different type of activity. Many individuals continue to be active in retirement by part time or flexible employment, engaging in leisure activities, or volunteer work.

Зависимость от ресурсов. Этот подход рассматривает потребность организаций в обмене ресурсами, чтобы выжить, и способы, посредством которых организации могут справиться с зависимостью от внешней среды, созданной таким образом. Используя принцип открытой системы, данный подход подчеркивает, что организации должны взаимодействовать с их внешней средой. Организации должны взять ресурсы, такие как материалы, финансы и персонал, и преобразовать их в продукцию и услуги. Эти процессы требуют взаимодействия, которым нужно управлять эффективно.

Ограничительное условие. Пункт договора, обязывающий руководителей или других высококвалифицированных сотрудников воздержаться от поиска и получения работы в организациях конкурентов в определённом регионе и в течение установленного периода времени.

Реструктурирование. Изменение структуры организации для повышения её эффективности и окупаемости.

Резюме. Письменный документ, обрисовывающий в общих чертах опыт работы частного лица, навыки, образование и другую информацию, актуальную в свете попытки получения вакансии.

Карательное увольнение. Форма неоправданного увольнения, которое происходит, когда работодатель увольняет работника из мести за определённую линию поведения.

Премия за верность. Поощрительный платеж, используемый с целью предотвращения увольнения работников из организации.

Банк отставников. Список вышедших на пенсию бывших работников, которые повторно наняты на временной или договорной основе.

Отставка (уход на пенсию). Как правило, ассоциируется с фазой жизненного пути людей, работающих на работодателя для получения основного дохода, в конце их карьеры. Уход в отставку, однако, подразумевает не бездеятельность, а другой тип активности. Многие люди продолжают активно работать в отставке, с частичной или гибкой занятостью, участвуют в деятельности в свободное от работы время или работают добровольно.

Retirement plan. Document on which the employer agrees to pay benefits to the employee after his (her) retirement, until his (her) death. In Russia, the meaning of retirement plan is that the employer may, in addition to payment of insurance premiums in state extra-budgetary funds, transfer funds in the non-state pension fund.

Retraining. Training that is provided for a certain job to enable an employee to acquire the necessary skills to work with new processes, procedures or equipment.

Return on investment. Ratio of the benefit or profit derived from a specific investment, compared with the cost of the investment itself.

Reverse discrimination. Employment policies or practices that result in discriminatory treatment against applicants or employees who are not minorities or members of a disadvantaged group.

Reward system. Formal or informal program used to recognize individual employee achievements, such as accomplishment of goals or projects or submission of creative ideas.

Rightsizing. The approach to reducing staff, whereby jobs are prioritized in order to identify and eliminate unnecessary work. This method uses a selection criteria based on individual jobs, rather than people, in order to avoid possibly laying off the wrong employees.

Right-to-know. The standard providing workers with protection from hazardous substances in the workplace by requiring employers to keep employees informed of any hazardous substances that they may be working with, as well as the hazards and symptoms associated with the substance.

Rigidity. Difficulty (up to a total inability) to change out a program of activities under the new conditions, objectively require its restructuring. Distinguish between cognitive, affective, motivational rigidity.

Пенсионная программа. Документ, по которому работодатель обязуется выплачивать выплаты (льготы) работнику после его отставки (выхода на пенсию), вплоть до его смерти. В России смысл пенсионной программы предприятия состоит в том, что работодатель может, помимо уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, отчислять средства в негосударственный пенсионный фонд.

Переквалификация. Обучение, проводимое с целью приобретения работником необходимых навыков для освоения новых процессов, процедур или оборудования.

Доход от инвестиций. Соотношение дохода или прибыли, получаемой от инвестиций, по сравнению со стоимостью самих инвестиций.

Обратная дискриминация. Политика занятости или методы, которые приводят к дискриминационному обращению с кандидатами или работниками, не принадлежащими к группам меньшинств или инвалидов.

Система поощрений. Формальная или неофициальная программа поощрения работника за отдельные достижения, такие как успешное завершение проекта или выдвижение плодотворных идей.

Оптимизация штата. Подход к сокращению штата, при котором рабо-чие места располагаются по приоритетам, чтобы идентифицировать и устранить ненужную работу. Этот метод использует критерии отбора, основанные на анализе работ, а не работников, что позволяет избежать сокращения нужных работников.

Право осведомлённости (право быть в курсе дел). Стандарт, обеспечивающий рабочих защитой от опасных веществ на рабочем месте и обязывающий работодателей информировать работников о любых возможных опасностях, связанных с опасными веществами.

Ригидность (негибкость). Затруднённость (вплоть до полной неспособности) изменить выработанную программу деятельности в новых условиях, объективно требующих её перестройки. Различают когнитивную, аффективную, мотивационную ригидность.

Rituals. Organizational ritual is a rule-governed, structured, and pre-planned activity of a symbolic character, collectively produced and enacted in a social context, face-to-face with an audience. Rituals are the actions that have no productive value. In Russia, the rituals may include board meetings with banks, shareholders meetings, parties on Fridays at the end of the day, a ritual of initiation – familiarity with the organization.

Role. It is a delineation of the set of recurrent behaviors appropriate to a particular position in a social system. Every social system consists of multiple interdependent positions, each defined by a role. Roles specify many aspects of these relationships, including the authority and status relationships within the system.

Role ambiguity. This denotes uncertainty about the expectations, behaviors, and consequences associated with a particular role. Organizational factors and individual factors may cause role ambiguity. A person has a need to know others' expectations of the rights, duties, and responsibilities of the role, the behaviors that will lead to fulfillment of these expectations, and the likely consequences of these role behaviors. For example, the head of the creative team at the same time can be in the role of the controller (upper part), which virtually ignored the creative and responsible persons, as they themselves control, and the role of counseling (lower part), because group members can be more aware.

Role conflict. The situation in which there are contradictory, incompatible, or competing role expectations. It usually occurs when an individual has two or more salient roles in a situation which include expectations to act in incompatible ways (inter-role conflict), or when expectations within one role are incompatible with each other (intrarole conflict). Conflict between a role and an individual's values or beliefs is also referred to as role conflict.

Role distancing. This is a role behavior of a person, which indicates to others that person's actions should be attributed to the role, rather than the personality. Role distancing behavior suggest that the individual has some resistance to the role. The person's intention is to create or maintain separateness between himself (herself) and the role. The most likely cause of role distancing is the role conflict.

Ритуалы (в организации). Организационный ритуал – это основанная на правилах, структурированная и заранее запланированная деятельность символического характера, произведённая коллективно и вписанная в социальный контекст, выполняется на глазах у аудитории. Ритуалы – действия, не имеющие производственного значения. В России к ритуалам можно отнести заседания правления в банках, акционерные собрания, вечеринки по пятницам в конце рабочего дня, ритуал инициации – знакомства с организацией.

Роль социальная. Описание ряда способов повторяющегося поведения, соответствующего особому положению в социальной системе. Любая социальная система состоит из множества взаимозависимых позиций, каждая из которых определяется ролью. Роли определяют многие аспекты данных отношений, включая отношения власти и статуса внутри системы.

Ролевая двусмысленность. Неопределённость относительно ожиданий, поведения и последствий, связанных с особой ролью. Организационные и индивидуальные факторы могут вызвать ролевую двусмысленность. У человека есть потребность знать ожидания других людей по поводу ролевых прав, обязанностей и ответственности, поведения, которое приведёт к выполнению этих ожиданий, и вероятные последствия ролевого поведения. Например, руководитель творческой группы одновременно может быть в роли контролёра (роль сверху), которая практически игнорируется творческими и ответственными работниками, так как они сами себя контролируют, и в роли советующегося (роль снизу), поскольку члены группы могут быть более осведомлёнными.

Ролевой конфликт. Ситуация, при которой возникают противоречащие, несовместимые или конкурирующие ролевые ожидания. Обычно она происходит, когда у человека есть две или более существенных ролей в ситуации, которые включают ожидания к действию несовместимыми способами (межролевой конфликт), или когда ожидания в пределах одной роли несовместимы друг с другом (внутриролевой конфликт). Конфликт между ролью и ценностями или убеждениями индивида также упоминается как ролевой.

Ролевое дистанцирование. Это ролевое поведение личности, которое показывает другим, что её действия следует отнести к роли, а не к личности. Ролевое дистанцирование предполагает, что у человека есть некоторое сопротивление роли. Намерение человека состоит в том, чтобы создать или поддерживать разобщённость между собой и ролью. Наиболее вероятная причина ролевого дистанцирования – ролевой конфликт.

Role overload/underload. Role overload occurs when an individual experiences excessive role demands. Quantitative overload is when there is too much to do. Qualitative overload is when the individual does not have the experience or ability to carry out role demands. Role underload is the opposite condition in which the individual has very few role demands, or the demands are very easily accomplished. Underload can also be quantitative or qualitative.

Role playing. Training method in which each participant purposely acts out or assumes a particular character or role.

Role structure. In 1957 R. Schindler, studying the role structure of the group, described the four most common group roles and a less common role: leader, expert, easily adaptable members, passive, the most «extreme» member, member of the opposition. The groups can meet and many other roles that are not always reducible to the core, for example, a dividing the collective by participation of employees in the creative process at work, communication and behavioral roles.

Role taking. Role taking, or «taking the role of the other», is a process in which an individual develops an empathetic understanding of other people's roles as the result of observing their behavior.

Role theory. This term specifies the conceptual relationships among several distinct role conditions. Role theory is concerned with the general question of how an individual's behavior is connected to his or her social environment.

Rotational training. Training method where employees are rotated among a variety of different jobs, departments or company functions for a certain period of time.

Routinization. This term represents the process of rationalization and standardization of organizational work. Routinization can occur via several different kinds of processes. The positive role of routinization of the company is reflected in the formation and fixation of core competences, performance indicators and effectiveness of employees, departments and enterprises in general.

Ролевая перегрузка/недогрузка. Ролевая перегрузка случается, когда индивид испытывает чрезмерные ролевые требования. Количественная перегрузка состоит в том, что имеется слишком много дел, которые нужно сделать. Качественная перегрузка наблюдается в случае, когда у человека нет опыта или способностей для выполнения ролевых требований. Ролевая недогрузка является противоположным состоянием; у индивида очень мало ролевых требований или требования очень легко выполнимы. Недогрузка также может быть количественной или качественной.

Ролевая игра. Метод обучения, в котором каждый участник преднамеренно разыгрывает или принимает особую роль.

Ролевая структура (группы). В 1957 г. Р. Шиндлер, изучая ролевую структуру группы, описал четыре наиболее часто встречающиеся групповые роли и одну реже встречающуюся роль: лидер, эксперт, легко приспосабливающиеся члены, пассивные, самый «крайний» член, оппозиционер. В группах могут встречаться и многие другие роли, которые не всегда сводимы к этим основным, например, деление группы по участию сотрудников в творческом процессе на производстве, коммуникационным и поведенческим ролям.

Принятие роли. Принятие роли, или «принятие роли другого», является процессом, в котором индивид развивает эмпатическое понимание ролей других людей в результате наблюдения за их поведением.

Теория ролей. Этот термин определяет концептуальные отношения среди нескольких отличающихся ролевых условий. Теория ролей касается общих вопросов о том, как поведение человека связано с его социальной средой.

Обучение методом ротации. Метод обучения, при котором сотрудники меняют рабочие места, отделы или функции в компании на определённый период времени.

Рутинизация. Этот термин представляет процесс рационализации и стандартизации работы организации. Рутинизация может происходить посредством нескольких различных видов процессов. Положительная роль рутинизации предприятия выражается в формировании и фиксировании ключевых компетенций, показателей результативности и эффективности деятельности работников, подразделения и предприятия в целом.

S

Sabbatical. Voluntary arrangement whereby an employer allows an employee paid or unpaid leave for a specified duration of time in order for the employee to pursue a course of advanced training, teach or perform a public service. In education, it is a period of time college or university teachers are allowed to stop their usual work in order to study or write qualifying work/monograph, usually while continuing to be paid.

Sabotage. This may be conceptualized as a form of resistance to capital interests. It may be defined as any deliberate action or inaction directed to lower the quantity or quality of production. It has as its intent the destruction, disruption, or damage of some aspect of the work environment, including the setting and machinery of production and/or the good or service produced itself. Sabotage is often a rational and highly symbolic act. Usually, it is social in nature, conspiratorial and restrained.

Safety. The development and implementation of measures for hazard identification, assessment, control and the maintenance, measurement, adaptation and control of standards and procedures. It embraces the mechanisms for ensuring that employers and employees remain committed to safety objectives and motivated to ensure they are maintained.

Safety training. Teaching tools used to help employees become more safety-conscious in all aspects of safety.

Salary range. Range of pay rates, from minimum to maximum, set for a specific pay grade.

Salary structure. Structure of job grades and pay ranges established within an organization. May be expressed as job grades or job evaluation points.

Sales compensation. Compensation system designed for individuals employed in managerial sales or sales representative positions. Individuals are paid on a commission or percentage of sale basis, in accordance with achieving specified sales goals.

S

Творческий отпуск. Добровольная договорённость, посредством которой работодатель позволяет работнику уйти в оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск на определённое время, чтобы работник прошёл курс повышения квалификации, преподавал или выполнял общественные обязанности. В образовании это промежуток времени, когда преподавателям колледжа или университета позволено оставить их обычную работу, чтобы учиться или писать квалификационную работу/монографию, обычно при сохранении им зарплаты.

Саботаж. Форма протеста против интересов работодателя, представляющая собой действие или бездействие, направленное на снижение количества или качества продукции. Включает в себя деструктивное или разрушительное влияние на рабочую обстановку и/или производство товаров и услуг. Саботаж часто является рациональным и символическим актом, социальным по природе и заговорщическим.

Управление безопасностью. Комплекс мероприятий по обнаружению, оценке и контролю уровня опасности, а также поддержание, измерение и контроль стандартов и процедур. Управление безопасностью включает особые механизмы для того, чтобы гарантировать, что работодатели и служащие остаются преданными целям безопасности и мотивированы её поддерживать.

Обучение технике безопасности. Обучающие средства, используемые для помощи работникам, чтобы они стали более сознательными по всем аспектам безопасности.

Диапазон зарплаты. Диапазон ставок заработной платы, от минимальной до максимальной, установленный для определённого ранга оплаты.

Структура зарплаты. Структура категорий работ и диапазонов оплаты, установленная внутри организации. Может быть выражена как категории работ или параметры оценки работ.

Премия от продаж. Система материального поощрения, разработанная для людей, нанятых на должности менеджеров продаж или торговых представителей. Им выплачивают комиссионные или проценты от продаж в соответствии с достигнутыми определёнными целями продаж.

Scientific management. This term refers to the theory and practice of management originated by F. Taylor. This science-based management approaches, including using systematic and reasonable methods of organization and regulation of labor, selection and placement of personnel, organization of the workplace, worker training.

Scientific organization of labor. The process of improving the organization of labor on the basis of science and technology, physiology and health. Includes a range of issues related to workplace employee and his technical equipment.

Search firm. Organization or individual consultants working on a retainer or fee basis who provide the service of searching and screening potential candidates for prospective employers. Typically search firms are retained for higher-level professional or managerial positions.

Selection interview. Exchange of information between representatives of the organization and the candidate to assess the skills and capacity of the candidate to work in the last vacancy.

Selection methods. Personnel selection methods are procedures for identifying the most suitable person for a job from a field of candidates. Personnel selection is based on the view that there are stable individual differences between people which can be measured and are, at least partly, responsible for determining peoples' job performance and other aspects of work-related behavior.

Selection process. Any step, combination of steps or procedure used as a basis for any employment decision, including, but not limited to, informal or casual interviews, unscored application forms, paper and pencil tests, performance tests, training programs, probationary periods and physical, education and work experience requirements, as well as the decision-making process used in determining whether or not to hire or promote.

Self. The self expresses the results highlight the individual himself from the environment, allowing him to feel himself the subject of their physical and mental states, actions and processes, experience and integrity of its identity with himself. «The self is not only a center but also a complete circle, all of that volume, which includes the consciousness and the unconscious: it is the center of summative wholeness, as I am the center of consciousness» (C.G. Jung).

Научный менеджмент. Термин научно-практического подхода в менеджменте, основанного Ф. Тейлором. Это научно обоснованные подходы в управлении, использующие, в том числе, систематизированные и обоснованные методы организации и нормирования труда, рабочего места, подбора и расстановки персонала, обучения работников.

Научая организация труда. Процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и техники, физиологии и гигиены труда. Включает комплекс вопросов, связанных с рабочим местом работника и его техническим оснащением.

Фирма поиска работы (кадровые агентства). Организация или отдельные консультанты, работающие за предварительный гонорар или плату, которые оказывают услугу по поиску и показу потенциальных кандидатов возможным работодателям. Как правило, фирмы поиска работы нанимают для профессиональных или руководящих должностей высокого уровня.

Собеседование по отбору (интервью). Обмен информацией между представителем организации и кандидатом с целью оценки квалификации и потенциала последнего для работы на вакантной должности.

Методы профотбора. Представляют собой методики выбора наиболее подходящих соискателей работы из числа желающих. Отбор кандидатов строится на представлении, что существуют достаточно устойчивые измеряемые индивидуальные различия между людьми, которые, по крайней мере, частично ответственны за определение качества выполнения работы людьми и других аспектов связанного с работой поведения.

Процесс профотбора. Любой шаг, их комбинация или процедура, ис-пользуемая как основа для любого решения по вопросам занятости, включая (но не ограничиваясь ими) неформальные или случайные интервью, необработанные анкеты, тесты, промышленные испытания, тренинговые программы, испытательные сроки и требования к физическим характеристикам, образованию и опыту работы, так же, как процесс принятия решений, используемый для принятия решения о найме, продвижении работника или отказе.

Самость. Выражает результат выделения человеком самого себя из окружающей среды, позволяющий ему ощущать себя субъектом своих физических и психических состояний, действий и процессов, переживать свою целостность и тождественность с самим собой. «Самость есть не только центр, но и полный круг, весь тот объём, включающий в себя и сознание и бессознательное: она есть центр суммативной целостности, как Я есть центр сознания» (К.-Г. Юнг).

Self-actualization. This is the fifth and highest level need of A. Maslow's need hierarchy. It is the fulfillment of a person's life goals and potential. Maslow defined it as the desire to become everything that one is capable of becoming. According to theory, self-actualization is a need that motivates people's behavior.

Self-efficacy (by Albert Bandura). Convictions about the ability to control events that affect their lives.

Self-esteem. Assessment of man himself, his capabilities, his place among other people, this condition is the attitude that a person has about himself or herself, and the extent to which people like themselves. Self-esteem has been considered a personality trait, a stable individual difference in the extent to which people hold positive or negative views of themselves. People who are high in self-esteem have been found to be psychologically better adjusted, to perform better, to handle criticism more appropriately, and to cope better with failure. Distinguish between adequate and inadequate self-esteem. A person with an adequate level of self-esteem evaluates himself (herself) and others with the same positions. Consequently, the concept of «high self-esteem» is different from the concept of «inflated self-esteem» as an over-estimation of himself (herself) in comparison with the evaluation of others.

Self-esteem of organization. Improvement of organizational activities is impossible without the periodic analysis of the actual state of the perfor-mance by the quality and results. Only based on this analysis, we can identify and implement further steps to improve the performance. Such a compre-hensive analysis in international practice is known as self-esteem. Traditionally, self-esteem is held against the model of quality management that the organization chooses as an example. The most popular are models of quality management used in national and international awards for quality (Deming Prize in Japan, the Malcolm Baldrige Award in the U.S., the European Quality Award). The standards ISO 9000 as a model proposing provisions of ISO 9004.

Самоактуализация. Самоактуализация занимает пятый, высший уровень в иерархии потребностей А. Маслоу и означает полную реализацию потенциала и достижение целей человека. А. Маслоу определял самоактуализацию как стремление человека достичь своего максимума. Потребность в самоактуализации мотивирует поведение человека.

Самоэффективность (по Альберту Бандуре). Убеждённость человека относительно способности управлять событиями, влияющими на его жизнь.

Самооценка. Оценка человеком самого себя, своих возможностей, своего места среди других людей, отношение человека к себе, степень, в которой люди себе нравятся. Самооценку можно рассматривать как черту личности и стабильное индивидуальное различие в степени положительного или отрицательного восприятия себя. Высокая самооценка с психологической точки зрения более приемлема, так как она позволяет добиваться больших успехов, легче переносить критику и справляться с неудачами. Различают адекватный и неадекватный уровень самооценки. При адекватном уровне человек оценивает и себя и других с одних и тех же позиций. Следовательно, понятие «высокая самооценка» отличается от понятия «завышенная самооценка» как переоценка себя по сравнению с оценкой других.

Самооценка организации. Совершенствование деятельности организации невозможно без периодического анализа фактического состояния работы по качеству и её результатам. Только опираясь на результаты такого анализа, можно наметить и реализовать дальнейшие шаги в улучшении деятельности. Такой всесторонний анализ в мировой практике получил название самооценки. Традиционно самооценка проводится на соответствие модели менеджмента качества, которую организация выбирает как образец. Наиболее популярными являются модели менеджмента качества, используемые в национальных и международных премиях по качеству (премия Деминга в Японии, премия Малькольма Болдриджа в США, Европейская премия по качеству). В стандартах ИСО серии 9000 в качестве такой модели предлагаются положения стандарта ИСО 9004.

Self-managed team. The group, which granted substantial autonomy: it is solely responsible for the conduct of its members and results of activities. The main differences are self-managed teams combined empowerment and education planning, management, monitoring and control over their own activities, to a considerable autonomy and freedom of action, to perform management functions. Self-managed teams formally created by the company management, which sets the overall direction of the team (Karyakin A.M., Pyzhikov V.V. Teamwork: basic of theory and practice).

Self-management. Type of management in which the object and subject of management are the same, that is, people do run their own affairs.

Self-promotion. Announcement of their goals and presentation of their competence and skills in order to have advantages in a situation of choice.

Self-regulation. This cybernetic phenomena refers to dynamic processes by which key criteria (affect, job performance, self-efficacy) are kept within an acceptable range through behavioral and cognitive adjustments. Self-regulatory processes are important in social perceptions, social learning theory, motivational processes, stress, and mental health, and many other phenomena.

Seminar. Facilitator-directed meeting or conference consisting of groups of individuals gathered to study a specific subject matter.

Sense-motives. Expressed in a view: they are declared, voicing a «want» or «must». These motives are easily understood, as often come to the individual outside, for example, through advertising in the broadest sense. «Some of the motives prompting the activities at the same time give it a personal sense, we call them sense-motivated. Other motives, co-existing with them, acting as a motivating factors (positive or negative), at times of acute emotional, affective factors, – have no sense functions, we agree to call such motives as motives-incentives». (A.N. Leontiev).

Самоуправляемая команда. Группа, которой предоставляется существенная автономия: она несёт полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности. Основные отличия самоуправляемых команд состоят в комбинации наделения властью и обучения планированию, управлению, мониторингу и контролю над собственной деятельностью, в значительной самостоятельности и свободе действий, возможности выполнять функции управления. Самоуправляемые команды формально создаются руководством компании, которое задаёт общее направление деятельности команд (Карякин А.М., Пыжиков В.В. Командная работа: основы теории и практики).

Самоуправление. Тип управления, при котором объект и субъект управления совпадают, т.е. люди сами управляют своими делами.

Самопродвижение. Объявление своих целей и предъявление своей компетентности и квалификации для того, чтобы иметь преимущества в ситуации выбора.

Саморегуляция. Этот феномен относится к динамическим процессам регуляции ключевых критериев (аффективные процессы, выполнение работы, самоэффективность) посредством поведенческих и когнитивных факторов. Процессы саморегуляции играют важную роль в социальном восприятии, теории социального научения, мотивационных процессах, при стрессе, в поддержании психического здоровья и других функций.

Семинар. Направляемая ведущим встреча или конференция участников, собранных для изучения определённого вопроса.

Смыслообразующие мотивы. Выражаются в том, что их декларируют, озвучивая словами «хочу» или «должен». Эти мотивы легко осознаются, так как часто попадают к человеку извне, например, через рекламу в широком смысле. «Одни мотивы, побуждая деятельность, вместе с тем придают ей личностный смысл; мы будем называть их смыслообразующими мотивами. Другие, сосуществующие с ними, выполняя роль побудительных факторов (положительных или отрицательных) – порой остро эмоциональных, аффективных, – лишены смыслообразующей функции; мы будем условно называть такие мотивы мотивами-стимулами» (А.Н. Леонтьев).

Sensitivity training. This is a method of facilitatorled small group activities intended to foster changes in attitudes and behaviors necessary to improve participants' interpersonal skills by increasing their awareness of others' reactions to them. Small groups of participants (originally, 10 to 12 persons in «stranger groups» unknown to one another previously) met without an agenda; their own behaviors with one another became the «laboratory data» for group discussion under the leader's direction. Through discussion in the group with the aid of the leader, participants would «change» to more effective, more rewarding interpersonal behaviors, increase self-understanding and understanding others.

Serious health condition. Illness, injury, impairment or physical or mental condition that involves inpatient care in a hospital, hospice or residential medical care facility.

Setting. Readiness to perceive and act, understand and interpret the object of perception or thinking a certain way. It develops in individuals as a result of their past life experiences. Distinguish between semantic, target and operational settings, respectively, reflecting the three levels of regulation of human activity (meaning, purpose and methods).

Seven S model. The seven S model includes strategy, structure, (information, operating, administrative, and financial) systems, (leadership and management) style, staff (abilities, skills, attitudes, and motivation), (organizational and individual) skills and shared values. Strategy, structure and systems are sometimes referred to the «hard» 7S, and the others as the «soft» 7S reflecting the perceived differences required in analyzing and managing the two groups. All the components of 7S are interconnected with each other, change in any one could potentially lead to or require a change in others.

Severance pay. Form of short-term salary continuation awarded to employees who are being terminated. For example, in Russia at the termination of labor contract in connection with the liquidation of the organization or downsizing or staff organization (affected employees shall be paid an allowance equal to the average monthly earnings, as well as it remains average monthly earnings for the period of employment, but not more than two months the date of dismissal (by offsetting severance pay) (Art. 178 of the Labour Code).

Тренинг сензитивности. Метод групповой работы, возглавляемой фасилитатором (ведущим), предназначенной для содействия изменениям в аттитюдах и поведении, необходимых для улучшения коммуникабельности участников через улучшение понимания реакций других людей на них. Небольшие группы (обычно 10-12 незнакомых друг с другом людей) собираются при отсутствии определённой повестки дня; их поведение друг по отношению к другу становится «экспериментальными данными» и предметом обсуждения группы под руководством ведущего. В ходе группового обсуждения при помощи фасилитатора участники могут «измениться», сделать более эффективным межличностное общение, повысить самопонимание и понимание других.

Тяжёлое состояние здоровья. Болезнь, травма, ухудшение физического или умственного состояния, которое влечёт стационарное лечение в больнице, хосписе, медицинское обслуживание на дому.

Установка. Готовность воспринимать и действовать, понимать и трактовать объект восприятия или мышления определённым образом. Складывается у человека в результате его прошлого жизненного опыта. Различают смысловые, целевые и операциональные установки, отражающие соответственно три уровня регуляции деятельности человека (смысл, цель и способы действия).

Модель 7S. Данная модель включает в себя: стратегию, структуру, систему (информационную, оперативную, административную и финансовую), стиль (лидерский и управленческий), персонал (его способности, навыки, взгляды и мотивацию) и разделяемые ценности. Стратегия, структура и система относятся к стабильному ядру модели, остальные же компоненты являются гибкими и отражают разницу в анализе и управлении между двумя группами. Все компоненты модели взаимосвязаны, изменение одного ведёт к изменению другого.

Выходное пособие. Форма краткосрочного продолжения зарплаты, присуждаемой служащим, которые увольняются. Например, в России при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (Ст. 178 Трудового кодекса РФ).

Sex roles. Also known as gender roles, these refer to shared expectations about appropriate qualities and behaviors associated with being a man or woman in any given society. Sex roles can change over time and may vary somewhat from one society to another. Because sex roles are society-wide, they affect Organizational behavior in a variety of ways, e.g., in the way men and women behave, the way they believe they should behave, the way others expect them to behave.

Sexual harassment. Sexual harassment is illegal in many countries. It is generally defined as unwelcome verbal or physical sexual overtures that may be made a condition of employment or otherwise affect one's job or career and/or create a hostile or intimidating work environment that can affect the one's work or work performance. Sexual harassment is treatment based on gender, constitutes a form of stress for victims, is an impediment to equal opportunity, and thus is a human resource management issue for organizations.

Shift method. Special form of the labor process outside the place of residence of workers, when it can not be provided daily to return workers to their place of residence. Shift method is applied at a considerable distance the work place from the place of residence or the location of the employer in order to reduce the period of building, repair or renovation of industrial, social and other purposes in uninhabited, remote areas or areas with special natural conditions, as well as to implement other productive activities. Employees engaged to work on a shift method, during the stay on the object of works living in specially field camps created by the employer. Field camps are the complex of buildings designed for life support of these employees during the performance of work and rest between. These employees can live in dormitories and other residential areas adapted for these purposes and paid by the employer (Art. 297 Labour Code).

Sick leave. Paid time off granted to employees who are out of work due to an illness or injury.

Signs of small group: general activities, common goals, interact directly with each member, membership, a sense of belonging to the group, the presence of the image of the group, common group norms and values shared by group members.

Половые роли. Также известны как гендерные роли, обозначают различные личностные качества и виды поведения, по которым можно различить представителей полов в любом обществе. Гендерные роли могут различаться в каждом обществе и меняться со временем. Ввиду того, что эти роли крайне разнообразны, они влияют на разные аспекты Организационного поведения: на то, как ведут себя мужчины и женщины, на их представления о должном поведении, на ожидания окружающих относительно поведения.

Сексуальные домогательства. Запрещены во многих странах. Определяются как нежелательные вербальные или физические приставания, создающие неприемлемые условия для выполнения работы или построения карьеры. Сексуальные домогательства имеют гендерную основу и оказывают насильственное влияние на жертву, ставя её в неравное положение с агрессором. Именно поэтому данная проблема является предметом изучения менеджмента человеческих ресурсов.

Вахтовый метод. Особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счёт работодателя общежитиях, иных жилых помещениях (ст. 297 Трудового кодекса РФ).

Отпуск по болезни. Оплаченный отпуск, предоставляемый работникам ввиду болезни или травмы.

Признаки малой группы: общая деятельность, общие цели, непосредственные контакты каждого члена группы с каждым, членство, чувство принадлежности к данной группе, наличие образа группы, общие групповые нормы и ценности, разделяемые членами группы.

Simulation. Instructional method used to teach problem solving, procedures or operations by placing learners in situations akin to reality.

Situational leadership. Management theory stating that different situations call for different leadership styles and that essentially there is no one best way to lead.

Skill. Automated way to perform an action.

Skill-based pay. Salary differentiation system that bases compensation on an individual's education, experience, knowledge, skills or specialized training.

Skills inventory. List of skills or competencies possessed by a worker.

Skills training. Training provided to employees to help them ascertain the skills and knowledge necessary to perform their current jobs; also used as a retraining method when new systems or processes are introduced. It should be distinguished from vocational education, which provided in the learning process in higher, secondary and primary vocational schools, as well as in professional training courses.

Small group. Small composition group whose members share common social activities and are in a direct contact, that is the basis for the emergence of emotional relationships, group norms and group processes.

Social comparison. This theory, developed by L. Festinger, comprises a set of hypotheses, corollaries, and derivations concerned with why, with whom, and to what effect people compare themselves with other people. This leads to «derivations» about the conditions under which social comparison processes arise and about their nature. When that occurs, individuals use other persons as points of comparison, preferably others who are similar to themselves.

Моделирование (воспроизведение). Учебный метод, используемый для обучения решению проблем, процедурам или операциям путём создания для учащихся ситуаций, родственных реальным.

Ситуационное лидерство. Управленческая теория, утверждающая, что различные ситуации требуют различных стилей лидерства, и что, по существу, нет никакого наилучшего пути, обеспечивающего лидерство.

Навык. Автоматизированный способ выполнения действия.

Плата, основанная на учёте мастерства (доплаты за стаж, опыт работы и квалификацию). Система дифференциации зарплаты, которая базируется на вознаграждении за образование человека, его опыт, знания, навыки или специализированное обучение.

Профессиональный инструментарий. Список навыков или компетентностей, которыми владеет работник.

Профессиональное обучение (в организации). Обучение, предоставленное работникам, чтобы помочь им сформировать и закрепить навыки и знания, необходимые для выполнения текущей работы; также используется в качестве метода переквалификации, когда вводятся новые системы или процессы. Следует отличать от профессионального образования – образования, получаемого в процессе обучения в высших, средних и начальных профессиональных учебных заведениях, а также на курсах профессиональной переподготовки.

Малая группа. Немногочисленная по составу группа (до 30-50 человек), члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов.

Социальное сравнение. Теория социального сравнения была разработана Л. Фестингером, в основе её лежит набор гипотез, следствий и выводов из того, почему, с кем и каким результатом люди сравнивают себя с другими людьми. Данная теория исследует природу социального сравнения и условия, в которых оно протекает. Люди чаще выбирают индивидов, не похожих на себя, в качестве точки отсчёта для сравнения, чем похожих.

Social constructionism (SC). This perspective argues that apparently concrete realities such as our own qualities and the characteristics of our contexts, including other people, are created through discourse and are less «concrete», that is more mutable and arbitrary, than actors assume. In practice, people create social values and reconstruct the concrete values through the language as a medium of national, clan, social characteristics.

Social facilitation. Significant increase in productivity in the presence of people. Working with others doing the same task generally produces better performance than working alone. Interpersonal competition has been ruled out as an explanation for this effect. The presence of others has also been shown to inhibit performance, as in the case of public speaking (work in the presence of people), through a process called social inhibition.

Social loafing. This occurs when members of a group context do not make as much effort as they would have they performed alone. Social psychological work has demonstrated that individuals who think that they are working along with others may reduce their efforts and hence, their performance, independent of any potential loss attributable to distraction or lack of coordination during actual group performance. It was first identified by B. Latane, K. Williams, and S. Harkins.

Social media. Internet sites and services that allows users to generate and exchange content and interact with each other in a variety of ways. Forums, podcasts, bookmarking, blogs and social networking sites are types of social media. These types of interaction can be used for collaboration, communication and entertainment. HR professionals use social media to source candidates and create peer networks.

Social stereotype. Generalized, simplistic and rigid system of widely shared ideas about groups of people, in which each individual is regarded as a carrier of the same sets of characteristics.

Social structure. Characterizes the labor collective on social indicators (sex, age, occupation, profession, nationality, education, etc.).

Social values. Significant events and objects of reality in terms of their agreement or disagreement of the needs of society, social group, personality.

Социальный конструктивизм. Сторонники этого направления считают, что, казалось бы, очевидные предположения индивида относительно своих качеств и характеристик, включающие других людей, на деле оказываются не столь очевидными и постоянными. Они сравнительно относительны и крайне подвержены влиянию окружающего мира. В социальной практике люди создают значения и реконструируют конкретные значения через язык как носитель национальных, клановых, социальных признаков.

Социальная фасилитация. Значительное увеличение производительности труда в присутствии людей. Совместная работа с другими по выполнению общего задания более эффективна, чем работа в одиночку. Причиной этого эффекта является межличностное соревнование. Обратным эффектом является социальное подавление в случае публичного выступления (работы в присутствии людей).

Социальное безделье. В данном случае речь идёт о затрачивании меньшего количества усилий одним из членов группы, чем в случае, если бы он работал в одиночку. Социально-психологические исследования показали, что, работая в группе, человек полагает, что может затрачивать меньше усилий при выполнении задания, чем необходимо. Термин введён Б. Латейном, К. Уильямсом и С. Харкинсом.

Социальные компьютерные средства массовой информации. Интернет-сайты и службы, позволяющие пользователям генерировать и обмениваться информацией и взаимодействовать друг с другом множеством путей. Примеры: форумы, подкасты, закладки, блоги и сайты социальных сетей. Эти средства взаимодействия могут быть использованы для сотрудничества, коммуникации и развлечений. Профессионалы в области человеческих ресурсов используют социальные СМИ для поиска кандидатов и создания сетей для специалистов.

Социальный стереотип. Обобщённая, упрощённая и ригидная система широко разделяемых представлений о группах людей, в которых каждый человек рассматривается как носитель одних и тех же наборов характеристик.

Социальная структура. Характеристика трудового коллектива по социальным показателям (пол, возраст, профессия, квалификация, национальность, образование и др.).

Социальные ценности. Значимые явления и предметы реальной действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям общества, социальной группы, личности.

Socialization. Process of the assimilation of social experience, system of social connections and relationships. It has been applied in several different OB contexts, such as career entry, the joining-up process, entering work groups, and the entry/re-entry of expatriates. As discussed here, however, socialization will refer to new organization members, i.e., organizational socialization.

Socio-cultural ways of conflict managment. Intended effect of administrative bodies management on social relations between the members of the organization, social norms of the organization, values of its members, and communication networks.

Socio-psychological methods. Management practices, as well as methods for evaluating the effectiveness of personnel management based on the use and study of social control mechanism (the system of interrelations, social needs, etc.), the laws of sociology and psychology, including the informal factors, the interests of individuals, groups, collectives.

Socio-technical theory. The theory is concerned with the analysis and design of work organizations and proposes the need for the joint optimization and parallel design of its social and technical subsystems.

Soft skills. Skills required to perform a certain job where the job is defined in terms of expected outcomes, but the process to achieve the outcome varies.

Sole proprietorship. Business enterprise in which an individual is fully and personally liable for all the obligations of the business, is entitled to all profits and exercises complete managerial control.

Sourcing. The developing of lists of potential candidates. Also relates to the task of requisitioning, or creating job descriptions, approval workflows and actual job postings.

Социализация. Процесс усвоения социального опыта, системы социальных связей и отношений. Этот термин употребляется в различных контекстах Организационного поведения, таких как: построение карьеры, процесс присоединения, вступление в рабочую группу, вхождение экспатриантов. Адаптация новых членов организации в коллективе называется организационной социализацией.

Социокультурные способы управления конфликтом. Целенаправленное воздействие управленческих органов на социальные отношения между членами организации, социальные нормы организации, ценности её членов, коммуникационные сети.

Социально-психологические методы. Методы управления, а также методы оценки эффективности управления персоналом, основанные на использовании и изучении социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.п.), закономерностей социологии и психологии, в том числе неформальных факторов, интересов индивида, группы, коллектива.

Социотехническая теория. Теория касается анализа и проектирования организации работы и предлагает необходимость в объединённой оптимизации и параллельном проектировании её социальных и технических подсистем.

Гибкие навыки. Навыки, требуемые для выполнения определённой работы, когда работа определена с точки зрения ожидаемых результатов, но процесс достижения результата может быть разным.

Единоличное владение. Коммерческое предприятие, в котором человек полностью и лично отвечает за все обязательства бизнеса, имеет право на всю прибыль и осуществляет полный управленческий контроль.

Привлечение кандидатов на работу. Создание списка потенциальных кандидатов для приёма на работу. Также включает создание списка требований или описания работы, утверждённый распорядок работы и объявление о работе.

Span of control. Management principle expressing that there is a limit of the number of people that an individual can effectively and successfully manage. It is often said in the management the controllability norm (control range), which determines the kind of limit on the number of subordinates that can be effectively managed. Its average value is 7-10, including at higher levels of an organization is 4-5, and at lower levels, for simple jobs, it can reach 20-30 or even much more.

Specialists. Workers who perform technical and/or engineering functions, the specific content of which is quite diverse and determined by, firstly, the content of scientific knowledge in specific areas, and secondly, the nature of tasks.

Specialization. Principle stating that, as an organization grows, work within the organization needs to be divided in order to keep jobs from becoming so specialized or complex that they require a greater range of skills that essentially can not be performed by one individual.

Spot rewards. Cash and noncash awards given to employees for ideas submitted or accomplishments benefiting the organization.

Staff. Collection of employees of the enterprise; all employees (workers' collective, human resources), making production or management operations and processing of items of work involved with the use of labor.

Staff analysis. Analysis of the executive, highlighting the main objectives, outcomes, processes, interaction schemes, the most closely describes staff activities.

Staff efficiency. One of the main sources of management performance indicators as determined by comparing the result (savings) and costs for its achievement.

Staff leasing. Practice of an employer directly hiring an employee on a temporary basis for an indefinite period of time instead of utilizing the services of a temporary staffing agency.

Предельный объём ответственности. Управленческий принцип, утверждающий, что существует предел количеству людей, которыми человек может эффективно и успешно управлять. В менеджменте часто говорят о норме управляемости (диапазоне контроля), определяющей некое предельное число подчинённых, которыми можно эффективно руководить. Её средняя величина составляет 7-10, в том числе на высших этажах организации – 4-5, а на нижних, при выполнении простых работ, может достигать 20-30 и даже значительно больше.

Специалисты. Работники, выполняющие технические и/или инженерные функции, конкретное содержание которых достаточно разнообразно и определяется, во-первых, содержанием научного знания в конкретных областях, во-вторых, характером решаемых задач.

Специализированность. Принцип, утверждающий, что по мере роста организации работа внутри организации должна быть разделена. Работа не может стать настолько специализированной или сложной, что потребуется больший диапазон навыков, который, по существу, недоступен для одного человека.

Адресные вознаграждения. Денежные и безналичные премии, которыми награждаются работники за выдвинутые идеи или завершение работ, приносящих пользу организации.

Персонал. Совокупность работников предприятия; все работники (трудовой коллектив, кадры), выполняющие производственные или управленческие операции и занятые переработкой предметов труда с применением работы.

Анализ деятельности персонала. Анализ работы исполнителя с выделением основных задач, результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность сотрудников.

Эффективность работы персонала. Один из основных источников оценочных показателей управления, определяемый посредством сопоставления результата (экономии) и затрат на его достижение.

Аренда штата. Практика работодателя, непосредственно нанимающего временного работника на неопределённый период времени вместо того, чтобы использовать услуги агентства по укомплектованию временным персоналом.

Staff training. Intended to ensure compliance with professional knowledge and skills of employees current level of production and management.

Staffing metrics. Measures used to determine costs associated with recruitment and hiring, time to fill/start for open positions and recruiter workload/activity.

Staffing personnel management system. Composition of employees that necessary in a particular organization, determined on the basis of a quantitative calculation of the number of employees staffing services and qualitative analysis of the professional requirements for human resources practitioners of this organization.

Staffing structure. Document containing the list of departments and positions, the size of salaries and payroll.

Stages of organizational development. These are periods of organizational life in the same type of values, especially the fixing of administrative problems at the center of attention of management. Periods in which the organization fundamentally changes the values and orientations, referred to as cycles or phases of organizational development. «Life Cycle necessarily includes such stages as the formation of organization, its rapid growth, or «reproduction», the stabilization and the crisis (recession). And the last stage does not necessarily end with the «death» or liquidation of the organization. It is quite possible and is considered to be a version of its «rebirth» or «transformation» (T.U. Bazarov).

Stakeholder (literally, «the owner of shares (interest recipient), the holder of the mortgage»). Initially, a person who has a stake in charter (reserve) capital of the company; now (s)he is also understood as one of the persons or entities interested in the financial and other performance of a company: shareholders, creditors, bondholders, members of governing bodies, employees, customers (contractors), society, government, etc.

Standard error. Statistical estimate of possible size error present in a test score or other group measure.

Обучение персонала. Предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления.

Измерения укомплектованности персонала. Затраты, связанные с вербовкой и наймом на работу, временем заполнения/начала вакантных должностей и рабочей нагрузкой/деятельностью вербовщика.

Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Необходимый для конкретной организации состав её работников, определяемый на основе количественного расчёта численности работников кадровой службы и качественного анализа профессиональных требований, предъявляемых к работникам кадровой службы данной организации.

Штатное расписание. Документ, содержащий состав подразделений и перечень должностей, размеры должностных окладов и фонд заработной платы.

Стадии развития организации. Это периоды жизни организации в рамках однотипных ценностных установок, фиксирующие особенности управленческих задач, находящихся в центре внимания руководства. Периоды, в которые организация принципиально изменяет ценности и ориентации, называют циклами или фазами развития организации. «Жизненный цикл организации обязательно включает такие стадии, как формирование организации, её интенсивный рост или «размножение», стабилизацию и кризис (спад). Причём последняя стадия вовсе не обязательно должна завершаться «смертью» или ликвидацией организации. Вполне возможным считается и вариант её «возрождения» или «преображения» (Т.Ю. Базаров).

Долевой участник. **Заинтересованная сторона** (букв. «владелец доли (получатель процента); держатель заклада»). Первоначально – лицо, имеющее долю в уставном (складочном) капитале предприятия; сейчас также понимается как одно из физических или юридических лиц, заинтересованных в финансовых и иных результатах деятельности компании: акционеров, кредиторов, держателей облигаций, членов органов управления, сотрудников компании, клиентов (контрагентов), общества в целом, правительства и т.д.

Стандартная ошибка. Статистическая оценка величины возможной ошибки, присутствующей в тестовом или другом групповом измерении.

Standardization (of personnel records). Activities for the establishment of norms, rules and characteristics of personnel documentation to ensure technical and information compatibility and document security, traceability and cost savings for all types of resources based on the use of state standards for personnel documentation (in Russian – the regulatory, legal, regulatory and legislative and methodological regulations governing the composition, structure, properties and rules for registration of personnel records).

Standard operating procedures (in quality management systems). Prescribed written procedure outlining how recurring tasks, duties and functions are to be performed organization-wide.

Standard score. Score derived from the mean performance of a group on a test, as well as the comparative performance of all the individuals who took the test.

Standardized testing. Written test, the scores of which are interpreted by referencing the scores of a norm group that has taken the test and which is considered to be representative of the population that takes the test.

Standards of service (in HR). Number of employees (applicants for the vacancies), which should be served by one expert or a team of personnel service of appropriate qualifications. Typically, one employee of the personnel department serves 50-100 workers, depending on the specifics of production and turnover.

State accreditation of high school. This is to establish or confirm the accreditation status of public educational institutions by the type (high school) and by varieties (an institute, academy, university), the level of ongoing educational programs and their focus, and consistency of content and quality of graduates of educational institutions to the federal or state educational standards or federal government requirements.

Status in the group. Position of a person in the group relations.

Стандартизация (кадровой документации). Деятельность по установлению норм, правил и характеристик кадровой документации в целях обеспечения технической и информационной совместимости и безопасности документов, единства измерений и экономии всех видов ресурсов, основанная на использовании государственных стандартов на кадровую документацию (в РФ – нормативно-правовые, нормативно-методические законодательные и подзаконные акты, регламентирующие состав, структуру, реквизиты и правила оформления кадровой документации).

Стандартные операционные процедуры (в системах менеджмента качества). Предписанная письменная процедура, выделяющая повторяющиеся задачи, обязанности и функции, которые должны быть выполнены всей организацией.

Стандартный показатель. Происходит от среднего показателя выполнения теста группой, так же, как и сравнительного исполнения всех индивидов, которые прошли тест.

Стандартизированное тестирование. Письменный тест, значения которого интерпретируются, ссылаясь на показатели в группах, которые прошли тест и которые являются представительной выборкой для всех людей, прошедших тест.

Нормы обслуживания (в кадровой службе). Число работников (претендентов на вакантное место), которые должны обслуживаться одним специалистом или группой специалистов кадровой службы соответствующей квалификации. Обычно один сотрудник отдела кадров обслуживает 50-100 работников предприятия, в зависимости от специфики производства и текучести кадров.

Государственная аккредитация высшего учебного заведения. Установление или подтверждение государственного аккредитационного статуса образовательного учреждения по типу (высшее учебное заведение) и по виду (институт, академия, университет), уровня реализуемых образовательных программ и их направленности, а также соответствия содержания и качества подготовки выпускников образовательных учреждений федеральным государственным образовательным стандартам или федеральным государственным требованиям.

Статус члена группы. Позиция человека в системе групповых отношений.

Status incongruence. This state occurs in two ways. First, a person may be ranked high on some evaluative status dimensions but low on others. A second type of status incongruence occurs when a person's status characteristics appear inappropriate for the person's position or role.

Statute of limitation. Laws prescribing deadlines for filing lawsuits within a certain time after events, which are the source of the claim, occur.

Statutory benefits. Benefits that are mandated by federal or state laws, such as social security, unemployment insurance and workers' compensation.

Stereotyping. This is the process of categorizing an individual as a member of a particular social group and assuming that the characteristics attributed to the group apply to the individual regardless of their individual qualities. Thus, stereotyping can be viewed as an error of overgeneralization. Thus, a stereotype is an oversimplified picture of a social group which is generalized to perceptions of specific individuals. Stereotypes often develop for a social groupings relating to gender, geographic location, socioeconomic status, ethnicity, age, and nature and type of work.

Stock option plan. Organizational program that grants employees the option of purchasing a specific number of stock in the company at a future date.

Strategic alliance. Contract based governance forms have been described by researchers as strategic alliances, partnerships, coalitions, research consortia, and various forms of network organizations. Strategic alliance is the form of long-term, steady cooperation of two or more partners united by the uniform aim. The term «strategic alliance», however, is generally used in the popular press.

Strategic HR. The process of taking a long-term approach to Human resource management through the development and implementation of HR programs that address and solve business problems and directly contribute to major long-term business objectives.

Strategic management. Complex of long-term organizational management activities, such as: setting long term goals, to develop mission, vision and enterprise policy, strategic planning.

Несоответствие статусу. Может проявляться в двух формах. Во-первых, человек может иметь высокий статус в одной сфере, но низкий в другой. Во-вторых, характеристики статуса человека не соответствуют его положению или роли.

Закон о временном ограничении. Законы, предписывающие предельные сроки для того, чтобы подать судебные иски в пределах определённого времени после того, как произошли события, которые являются источниками требования.

Законные льготы. Льготы, которые определены федеральным или государственным законами, такими как законы о социальном обеспечении, социальном страховании по безработице и компенсации работникам.

Формирование стереотипов. Процесс отнесения личности к определённой социальной группе и приписывания ей качеств группы, независимо от её индивидуальных качеств. Таким образом, формирование стереотипов является ошибкой сверхобобщения. Стереотип – это упрощённая картина социальной группы, которая обобщена для восприятия определённых людей. Стереотипы объединяют людей в группы по гендерному признаку, месту жительства, социальному и экономическому статусу, национальности, возрасту и типу выполняемой работы.

Система фондовых опционов. Программа организации, которая предоставляет работникам возможность покупки в будущем определённого количества акций компании.

Стратегический альянс. Контрактные формы управления описаны исследователями как стратегические альянсы, партнёрства, коалиции, консорциумы исследователей и другие организационные объединения. Стратегический альянс – форма долговременной, устойчивой кооперации двух или более партнёров, объединённых общей целью. Данный термин используется в массовой прессе.

Стратегическое управление персоналом. Процесс применения долгосрочного подхода к управлению персоналом посредством развития и внедрения специальных программ, которые ставят и разрешают деловые проблемы и непосредственно способствуют главным долгосрочным целям бизнеса.

Стратегический менеджмент. Комплекс долгосрочных организационных управленческих мероприятий, таких как: постановка долгосрочных целей, выработка миссии, видения и политики предприятия, стратегическое планирование.

Strategic planning. The process of identifying an organization's long-term goals and objectives and then determining the best approach for achieving those goals and objectives; formulation of the main activities of the company to implement the long-term (usually 3-5 years) main purposes (mission), determine the scope of operational activities.

Strategic staffing. The practice of hiring smaller core numbers of permanent employees and utilizing temporary employees to fill more highly specialized positions within the organization.

Strategy (of behavior). Characteristic of human behavior in solving a particular problem (task), the selection rules (analysis of problem situations, generating hypotheses and test them), algorithms and heuristics, which individual has been consciously and sometimes unconsciously. In contrast to the solution algorithm, the strategy does not guarantee adequate results solutions.

Strategy allure. The strategy of influence, based on the use of interest on the principle: «I will give you something if you do this or that».

Strategy confrontational (of conflict behavior). Active use of threats, blocking action, psychological pressure, moral and physical violence.

Strategy manipulative. Achieving goals by indirect psychological effect on an opponent.

Strategy normative (of conflict behavior). Rational analysis of the situation, the motivation of the position in accordance with social status.

Strategy of negotiating (of conflict behavior). Reliance on the joint search for alternative solutions.

Strategy of pushing. The strategy of influence through coercion, use of different disciplinary measures, dismissal.

Стратегическое планирование. Процесс идентификации долгосрочных целей и задач организации и определения наилучшего подхода для достижения этих целей и задач; формулирование основных направлений деятельности предприятия по реализации долгосрочных (обычно на 3-5 лет) главных целей (миссии), определение рамок оперативных мероприятий.

Стратегическое укомплектование персоналом. Практика найма постоянных работников меньше необходимого количества в сочетании с использованием временных работников, чтобы заполнить больше позиций, требующих высокой специализации.

Стратегия (поведения). Характерное для человека поведение при решении той или иной проблемы (задачи), выбор правил (анализ проблемной ситуации, генерирование гипотез и их проверка), алгоритмов и эвристик, которое он проявляет сознательно, а иногда и неосознанно. В отличие от алгоритма решения, стратегия не даёт полной гарантии адекватных результатов решения.

Стратегия приманивания. Стратегия влияния, основанная на использовании вознаграждений по принципу: «Я дам вам что-то, если вы сделаете то или это».

Стратегия конфронтационная (поведения в конфликте). Активное использование угроз, блокирующих действий, психологического давления, морального и физического насилия.

Стратегия манипулятивная. Достижение поставленных целей путём косвенного психологического воздействия на оппонента.

Стратегия нормативная (поведения в конфликте). Рациональный анализ ситуации, аргументированность позиции в соответствии с социальным статусом.

Стратегия переговорная (поведения в конфликте). Опора на совместный поиск альтернативных решений.

Стратегия подталкивания. Стратегия влияния путём принуждения, использования различных дисциплинарных мер, увольнения.

Stress. There are at least three uses of the word «stress» in OB. It is used as a cause (my job is inherently stressful); as a consequence (I feel stressed when I'm at work); as a process (this is happening when I am are under stress). In its broadest sense «stress» has come to refer to a field of study which encompasses all the above meanings, and in OB to be concerned with organizational or occupational stress, though this has also come to include stress, manifests itself in adaptation mechanisms of the individual in response to specific organizational and work situations, for example, the situation of unemployment.

Stress interview. Interviewing style whereby the interviewer subjects a candidate to pressure or stress to ascertain how the candidate reacts under such conditions.

Stress management. Design and implementation of workplace programs and services intended to combat employee stress and improve overall employee morale, effectiveness and productivity.

Strike. Temporary voluntary refusal of workers to perform job duties (in whole or in part) for the resolution of collective labor dispute.

Structure of conflict. The sum of its elements and relations between them, which ensure its integrity: the purpose, object and parties of a conflict, social environment, conditions of a conflict, subjective perception of a conflict and its personal items.

Structure of corporate culture (by Edgar Schein): 1) superficial or symbolic level (the level of artifacts); 2) subsurface, or the level of the proclaimed values; 3) depth, or level of basic assumptions.

Structure of the staff. Important part of the organization, including the composition and hierarchy of interconnected control units (staff).

Structured interview. Structured interview asks the same questions of each candidate, so that valid comparisons of the quality of responses can be obtained. The questions generally take four job-related forms: situational, observational, personal and behavioral.

Стресс. Существует как минимум три определения понятия стресс в организационном поведении: как причины (стресс – неотъемлемая часть работы), как следствия (индивид испытывает стресс на работе) и как процесса (то, что случается под влиянием стресса). В организационной психологии рассматривают все три аспекта и выделяют как отдельное понятие организационный стресс, проявляющийся в напряжении адаптационных механизмов личности в ответ на определённую организационно-производственную ситуацию, например, на ситуацию безработицы.

Стресс-интервью. Стиль интервьюирования, при котором интервьюер подвергает кандидата давлению или стрессу, чтобы установить, как кандидат реагирует в таких условиях.

Стресс-менеджмент. Разработка и реализация программ и служб на рабочих местах, направленных на борьбу со стрессом работников и улучшение морального климата в целом, эффективности и производительности труда.

Забастовка. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Структура конфликта. Совокупность его элементов и связей между ними, которые обеспечивают его целостность: цель конфликта, объект конфликта, участники конфликта, социальная среда, условия конфликта, субъективное восприятие конфликта и его личностные элементы.

Структура корпоративной культуры (по Эдгару Шейну): 1) поверхностный, или символический уровень (уровень артефактов); 2) подповерхностный, или уровень провозглашаемых ценностей; 3) глубинный, или уровень базовых предположений.

Структура персонала. Важнейшая составляющая часть организации, включающая состав и соподчинённость взаимосвязанных звеньев управления (штата).

Структурированное интервью. При структурированном интервью задают одни и те же вопросы каждому кандидату, так, чтобы можно было получить валидные сравнения качества ответов. Вопросы, в общем, связаны с работой и бывают четырёх видов: ситуативные, обзорные, личные и поведенческие.

Subject matter expert. Individual who has expertise in a business process or specific area.

Subjective organizational culture. Determined by the features of group perceptions of organizational environment (values, norms, roles, characters of information, myths, images, rituals). Serves as the basis for forming the management culture of the head.

Subsidiary. Company having more than half of its stock owned by another company or is completely owned by another company.

Substitutes for leadership. These are the characteristics of tasks, organizational design, or interpersonal arrangements which reduce or obviate the need for leadership to be enacted by an individual.

Subunit. Certain part, sector or department of an organization, company, headed by managers to provide leadership in various activities. Subunits are the offices, workshops, laboratories, sectors, services, departments. A subunit includes a supervisor and all subordinates who report to that supervisor.

Succession planning. Process of identifying long-range needs and cultivating a supply of internal talent to meet those future needs. Used to anticipate the future needs of the organization and assist in finding, assessing and developing the human capital necessary to the strategy of the organization; it is an integral part of the Talent Management (the control system work with talents).

Suggestion. Conscious unreasonable impact on a person (or group) to change its state, the attitude towards anything or predisposition to certain actions.

Suggestion system. System allowing employees to voice complaints, make recommendations or submit ideas regarding company policies, procedures, working conditions, benefits, etc.

Summary dismissal. Act of dismissing personnel immediately, usually because the person has committed some act of gross misconduct.

Эксперт в предметной области. Человек, который может провести экспертизу в бизнес-процессе или определённой области.

Субъективная организационная культура. Определяется особенностями группового восприятия внешнего организационного окружения (ценности, нормы, роли, характер информации, мифы, образы, ритуалы). Служит основой формирования управленческой культуры руководителя.

Дочерняя компания (филиал). Компания, имеющая более половины своих акций в собственности другой компании или полностью принадлежащая другой компании.

Заменители лидерства. Это понятие включает в себя характеристики заданий, организационное проектирование или межличностные отношения, снижающие или устраняющие потребность в лидере.

Подразделение. Определённая часть, сектор или отделение организации, фирмы, возглавляемое управляющим с целью осуществления руководства различными видами деятельности. К подразделениям относят отделения, цеха, лаборатории, секторы, службы, отделы. Включает в себя руководителя и подчинённых, отчитывающихся перед вышестоящим руководителем.

Планирование преемственности (система планирования правопреемства). Процесс идентификации долгосрочных потребностей и развития потенциала талантливых работников для удовлетворения будущих потребностей (предприятия). Используется для того, чтобы предвосхитить будущие потребности организации и способствовать поиску, оценке и развитию человеческого капитала, необходимого для осуществления стратегии организации; является неотъемлемой частью системы управления работой с талантами (Talent Management).

Внушение. Сознательное неаргументированное воздействие на человека (группу) с целью изменить его (её) состояние, отношение к чему-либо или предрасположенность к определённым действиям.

Система предложений. Система, разрешающая работникам высказывать жалобы, советовать или выдвигать идеи относительно политики компании, процедур, условий труда, льгот и т.д.

Срочное увольнение. Немедленное увольнение, обычно вызванное совершением некоторого грубого нарушения.

Super leadership. This is a contemporary form of participatory or empowering leadership originated by C. Manz and H. Sims. Super leadership is defined as leading others to lead themselves, providing a special focus on the role and behavior of the follower. The object of the super leader is to cultivate and develop independent self leadership capabilities of followers.

Supervision. This term refers to leadership at a particular level in an organizational hierarchy: the «first-line» or lowest level of manage-ment/ leadership. A supervisor typically leads employees who actually do the work. Over the years, viewpoints of supervision, or more specifically, supervi-sory behavior, have changed dramatically. As first conceived, the supervisor was one charged with directing and controlling the behavior of subordinates. Today, this concept of supervision has virtually become obsolete, now replaced by hierarchical roles designed to empower lower-level employees through facilitation and coaching. Often translated as a curator, but in the Russian business administration and education the term is mainly used in the phrase «curator of the project», «curator of scientific topic».

Supervisory/management development. Training provided to employees with the potential for promotion into supervisory or managerial-level positions within the organization or as a remedy for performance-related issues. This concept includes training of top managers (management development) and middle management (supervisory development).

Supranational. Involving more than one country or having authority which transcends one country.

Survey. Data collection method used to assist organizations with problem identification, measuring of morale or expectations of employees and determining areas of concern.

Surveys, feedback. Surveys to gather, analyze some information and transmit it to their customers. Preliminary to this step is the determination of who will receive the survey feedback and the methods that will be used to provide it. Survey feedback will work best when it is tailored to the audience having a need or desire to know. Typical methods for feeding back information include briefings to top management, small group or organization-wide presentations, short written synopses, and technical reports.

Suspension. Form of disciplinary action resulting in an employee being sent home without pay for a specified period of time.

Сверхлидерство. Это понятие, введённое Ч. Манцем и Г. Симсом, обозначает современную форму лидерства. Сверхлидерство – это управление другими посредством предоставления им самостоятельности, уделяя внимание роли и поведению подчинённых, т.е. целью в данном случае является выработка и развитие независимых лидерских качеств у подчинённых.

Надзор (супервизия). Функция руководителя на отдельных уровнях организационной иерархии, это низший уровень руководства. Супервизор обычно наблюдает за работниками и ходом выполнения работы. В течение долгих лет взгляды на феномен супервизии, особенно на поведение супервизора, кардинально менялись. Изначально функцией супервизора был контроль за поведением работников. Сейчас эта функция заменена иерархическими ролями и наставничеством работников низшего уровня. Часто переводится как куратор, но в российском менеджменте и образовании используется в основном в словосочетаниях «куратор проекта», «куратор научной темы».

Развитие руководства/управления. Обучение, обеспечивающее работников потенциалом для продвижения на руководящие/управленческие позиции в организации или как средство для решения проблем, связанных с работой. Данное понятие включает обучение топ-менеджеров (management development) и руководителей среднего звена (supervisory development).

Наднациональный. Включающий более чем одну страну или имеющий власть, которая выходит за пределы одной страны.

Обзор. Метод сбора данных для помощи организациям с идентификацией проблем, измерением моральных установок или ожиданий работника и определением проблемных областей.

Обзоры с обратной связью. Обзоры для сбора, анализа сведений и передачи их заказчикам. Перед этим необходимо определить, кто должен получить обратную связь, и какими методами это можно обеспечить. Процесс протекает эффективнее, если адресаты имеют потребность или желание знать результаты. Типичные способы обратной связи – брифинги для топ-менеджеров, презентации в малых группах и организациях, письма и технические отчёты.

Приостановка (отстранение от работы). Форма дисциплинарного взыскания, приводящего к тому, что работника отсылают домой без оплаты на установленный период времени.

SWOT analysis. Strategic planning tool used to collect and evaluate information on an organization's current Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats (abbreviated: SWOT) involved in a specific project or business venture.

Symbolic interactionism. From an SI perspective, «organization» is found in the social processes in which participants merge lines of action with reference to one another, drawing upon and creating conventional understandings and practices; organization is viewed as an ongoing practical accomplishment. The core themes of SI are differently developed and emphasized in variants such as «dramaturgy», «ethnomethodology» and negotiated order.

Symbolism. Refers to the manipulation of meaning through the use of symbols. It involves the linking of a sign to a content or referent by some ordering principle. This is a process of coding/decoding which is a mental and therefore cultural activity. Symbols work to organize experience. A symbol such as a corporate logo or a political slogan may stand for a particular company or ideological stance. To study symbolism is to learn how the meanings on which people base actions are created, communicated, contested, and sometimes changed.

Synergy. All organizations are made up of subsystems or components such as strategy, structure, culture, reward systems, staffing, and leadership. Synergy occurs when these components work together to create high performance. A more precise way to think of synergy is as an interaction effect, where certain combinations of effects yield significantly higher performance than would be expected from main effects alone.

System. In its modern sense, the system is not a mechanical sum of its individual elements, and an organic compound having a structure in which the properties of its elements are determined by the place of these elements in the structure of the system.

SWOT-анализ. Инструмент стратегического планирования, используется для того, чтобы собрать и оценить информацию об имеющихся в данный момент в организации силах, слабостях, возможностях и угрозах (Strengthes, Weaknesses, Opportunities, Threats – сокращённо SWOT) в приложении к определённому проекту или рискованной деловой инициативе.

Символический интеракционизм. С точки зрения символического интеракционизма, организация представляет собой структуру, находящуюся в социальных процессах, в которых участники объединяют стили действия в отношении друг друга, создавая конвенциональные соглашения и методы; организация рассматривается как продолжающееся практическое выполнение. Главные темы символического интеракционизма по-разному развиваются и выделяются в таких направлениях, как «драматургия», «этнометодология» и способы ведения переговоров.

Символизм. Манипуляция смыслом посредством использования символов. Это процесс привязывания знака к содержанию по определённым правилам; умственная и культурная деятельность, включающая в себя процессы кодирования и декодирования. Посредством символов организуется опыт. Символом компании может стать логотип или слоган. Символ, такой как корпоративная эмблема или политический лозунг, может обозначать частную компанию или идеологическую позицию. Изучить символику означает изучить, как значения, на которых основаны действия людей, создаются, передаются и иногда меняются.

Синергия. Все организации состоят из компонентов и подсистем, таких как: стратегия, структура, культура, персонал и руководство. Синергия возникает, когда все эти компоненты работают слаженно и обеспечивают работу на высоком уровне. Чтобы более точно представить синергию, нужно её рассматривать как эффект взаимодействия, когда определённые комбинации эффектов приводят к значительному улучшению качества работы, чем можно было бы ожидать от главных эффектов в отдельности.

Система. В современном её понимании – это не механическая сумма отдельных элементов, а органическое соединение, обладающее структурой, в которой свойства её элементов определяются местом данных элементов в структуре системы.

System competences. Competences, combining the understanding, attitudes and knowledge to perceive how the parts of a whole relate to each other, and evaluate the location of each component in the system, the ability to plan changes to improve systems and design new systems.

System of works with the staff. Set of principles and methods of management of workers and employees personnel in the organization.

Systemic discrimination. Pattern of discrimination that on the surface appears neutral but in reality is systemic or through its application of policies and practices.

Systems theory. This denotes broad metatheory for describing the structure and behavior of complex wholes called systems. Drawn from diverse work in the physical, biological, and social sciences, systems theory seeks to discover laws and principals which apply to all levels of systems from single cells to societies. Organizational behavior scholars use this cross-level perspective to describe the general properties of organizational systems, such as groups and organizations. Applying systems theory to a person, it should be understood that the properties of one level is not directly derived from the properties of the other. The manifestation of a quality of a person must be analyzed taking into account the level at which the property is in its infancy, and the level at which it can be shown. It is not change some psychological traits without changing others.

T

Taboos. Taboos, in a sense, are a kind of norm, ritual, and/or role expectation that specifies thoughts, feelings, and actions that are forbidden. Organizational or societal role expectations delineate what people are expected to think, feel, and do. When these expectations are broken, and cause reactions of disgust and strong disapproval, a taboo has been broken.

Tactics of accommodation (concession) as a way of conflict resolution. Rejection of their own interests, a willingness to accommodate other people. Their motto: «A bad peace is better than war».

Системные компетенции. Компетенции, сочетающие понимание, отношения и знания, позволяющие воспринимать, каким образом части целого соотносятся друг с другом, и оценивать место каждого из компонентов в системе, способность планировать изменения с целью совершенствования системы и конструировать новые системы.

Система работы с персоналом. Совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих в организации.

Систематическая дискриминация. Способ дискриминации, который с виду кажется нейтральным, но в действительности является систематическим, или находит применение в политике и практике.

Теория систем. Большая метатеория для описания структуры и поведения таких сложных образований, как системы. Теории систем открывают принципы функционирования систем любых уровней: от клетки до общества; применяя принципы таких наук, как физика, биология, социальные науки. Организационные психологи на разных уровнях описывают общие свойства таких систем, как группы и организации. Применяя теорию систем к человеку, нужно понимать, что свойства одного уровня прямо не выводятся из свойства другого: проявление того или иного качества у человека нужно анализировать с учётом того уровня, на котором это свойство зарождается, и уровня, на котором оно может проявляться; нельзя изменить одни психологические черты, не изменив другие.

Т

Табу. Табу, в некотором смысле, является своего рода нормой, ритуалом, и/или ролевым ожиданием, которые определяют запрещённые мысли, чувства и действия. Организационные или общественные ролевые ожидания очерчивают то, что люди предположительно будут думать, чувствовать и делать. Если эти ожидания будут разрушены, это вызывает реакции отвращения и сильного неодобрения, и табу разрушается.

Тактика приспособления (уступки) как способ разрешения конфликта. Отказ от собственных интересов, готовность идти навстречу другому. Их девиз: «Плохой мир лучше войны».

Tactics of competition (rivalry) as a way of conflict resolution. Striving to achieve the goal, setting the result, the nature of relations with the opponent is irrelevant.

Tactics of compromise as a way of conflict resolution. Mutual concessions, but there is not full satisfaction of interests, areas of disagreement persists.

Tactics of cooperation as a way of conflict resolution. Search for ways to meet the agreed requirements, stimulated the mere fact of a conflict.

Tactics of evasion (avoidance) as a way of conflict resolution. Lack of action in the presence of a conflict situation.

Tactics «win – win» as a way of conflict resolution. Civilized, based on rationality, focusing on constructive solutions to conflict, reducing tension, increasing the level of cohesion.

Talent management. Broadly defined as the implementation of an integrated strategies or systems designed to increase workplace productivity by developing improved processes for attracting, developing, retaining and utilizing people with the required skills and aptitude to meet current and future business needs. It is also understood as a set of processes that allows an employer to identify talented employees with high potential for professional growth and/or high productivity in all functional levels. This set of processes allows to identify clear opportunities and conditions for career growth (including the appropriate training and other development activities) to improve the professionalism and responsibility of talented employees.

Tangible rewards. Rewards that can be physically touched or held (i.e., a gift certificate, gifts in the form of merchandise or a savings bond).

Task analysis. Involves defining standards and conditions of a particular task and identifying the distinguishing factors between tasks.

Тактика конкуренции (соперничества) как способ разрешения конфликта. Стремление к достижению поставленной цели, установка на результат, характер отношений с оппонентом безразличен.

Тактика компромисса как способ разрешения конфликта. Взаимные уступки, но нет полного удовлетворения интересов, область разногласий сохраняется.

Тактика сотрудничества как способ разрешения конфликта. Поиск согласованных путей удовлетворения потребностей, обусловивших сам факт возникновения конфликта.

Тактика ухода (избегания) как способ разрешения конфликта. Отсутствие действий при наличии конфликтной ситуации.

Тактики «выигрыш – выигрыш» как способ разрешения конфликта. Цивилизованные, основанные на рациональности, нацеленные на конструктивные решения конфликта, снижение уровня напряжённости, повышение уровня сплочённости.

Управление талантами. В широком смысле этим термином обозначают интегрированные стратегии или системы, разработанные так, чтобы повысить производительность труда на рабочем месте путём привлечения, развития, сохранения и использования людей с необходимыми навыками и способностями. Цель – удовлетворить текущие и будущие потребности компании. Также понимается как совокупность процессов, позволяющая работодателю идентифицировать на всех функциональных уровнях талантливых работников, обладающих высоким потенциалом профессионального роста и/или высокой производительностью труда, с чётким определением возможностей и условий карьерного роста (в том числе соответствующей обучающей и другой развивающей деятельности) в целях повышения их профессионализма и ответственности.

Материальное вознаграждение. Вознаграждение, которое можно физически взять и удерживать (например, в форме подарочных сертификатов, подарков или сберегательных бонов).

Анализ задания. Включает в себя определение стандартов и условий определённого задания и идентификацию отличительных факторов между заданиями.

Task and/or maintenance behavior. The distinction is widely used to differentiate behaviors in small groups and organizations. Task behaviors include: initiating activity (or enhancing activities), seeking and giving information and opinions, elaborating, summarizing, testing for feasibility, evaluating, and diagnosis. Maintenance behaviors include: encouraging, gatekeeping, standard setting, expressing feelings, consensus-testing, harmonizing, and reducing tensions. An integration of adequate frequencies of task and maintenance behavior are required if the team or organization is to become and remain effective.

Team. Small group (6-12 persons), complementary and interchangeable with each other in achieving their goals; distinguish between leadership and democratic self-organizing teams. A team may consist of employees of one or different levels and departments of a company. While working in a team all its members have equal rights and perform duties arising from aims and objectives of a team. To work in a team no matter what is the position of an employee in a company. All members of a team have the same position during a teamwork. The rights and responsibilities of team members are, on the one hand, the basis for the organization of working in a team, and with another – a basis for assessing the ability of participants to this form of work.

Team building. Process, evaluating how the working group members interact with each other and plan changes, leading to greater efficiency of group activities. Measures to improve the efficiency of a command. Key success factors for effective teamwork: a clear statement of goals and objectives; the correct selection of the team, the presence of well thought-out system of interaction between team members and the ability of team members to the collective work.

Team of high quality. Group of people that share a common vision and shared involvement, which gives the value of activities performed, able to operate in tight time frames and create their own ways to achieve goals; showing a high level of communicative competence; operating outside the «comfort zone»; conducting periodic audits of quality of the work and share celebration of success in achieving goals.

Поведение, ориентированное на задание и/или на поддержку. Данное различие широко используется, чтобы дифференцировать поведение в малых группах и организациях. Поведение, ориентированное на задание, включает: введение в деятельность (или активизация деятельности), поиск и предоставление информации и мнений, разработки, подведения итогов, проверку исполнения, оценку и диагноз. Поведение, ориентированное на поддержку, включает: ободрение, курирование, установление стандарта, выражение чувств, проверку согласия, гармонизацию и уменьшение напряжения. Интеграция двух типов поведения в адекватном соотношении требуется, чтобы команда или организация становились и оставались эффективными.

Команда. Небольшая группа людей (6-12 чел.), взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей; различают лидерские и самоорганизующиеся демократические команды. Команда может состоять из сотрудников одного либо разных уровней и подразделений компании. В период работы в составе команды все её члены имеют равные права и выполняют вытекающие из целей и задач команды обязанности. Для работы в команде не имеет значения, какую должность занимает работник на предприятии. В рамках команды все работники имеют равные позиции. Права и обязанности членов команды служат, с одной стороны, основой организации работы в рамках команды, а с другой – базисом для оценки способностей участников к такой форме работы.

Командообразование. Процесс, в котором оценивается, как члены рабочей группы взаимодействуют друг с другом и планируют изменения, ведущие к повышению эффективности групповой деятельности; мероприятия по улучшению командной эффективности. Основные факторы успеха для эффективной командной работы: четкая постановка целей и задач; правильный подбор состава команды; наличие продуманной системы взаимодействия членов команды; способность участников команды к коллегиальной работе.

Команда высшего качества. Группа людей, имеющих общее видение и общую вовлечённость, что придаёт добавочную ценность их деятельности. Способна действовать в жёстких временных рамках и самостоятельно разрабатывать собственные пути достижения целей. Проявляет высокий уровень коммуникативной компетентности; осуществляет деятельность за границами «зоны комфорта»; проводит периодические проверки качества работы и совместное празднование успехов, достигнутых на пути к целям.

Teamwork. Special case of delegation of authority and responsibility. In terms of the traditional structure the problem and its related powers assigned to the owner of the workplace. Joint competence of members of the group must ensure the decision of tasks and achievement of goals identified a range of powers conferred on the team.

Technical maintenance of personnel management system. Complex technical equipment, representing a set of interrelated common management and (or) the autonomous technical means for collecting, recording, storage, transmission, processing, output, and providing personnel and other information, as well as office equipment.

Technology. It is defined and employed in different ways by different scholars, a fact which has caused considerable confusion. Most fundamentally, technology is a human activity undertaken by those whose efforts produce material objects. Derived from the Greek word techne, meaning art or skill, technology is a collection of techniques, ways of fabricating things with a useful purpose in mind. The use of certain technology ensures the specified result.

Technology transfer. This refers to the process whereby technology (embodying knowledge, ideas, devices, artefacts, and software) which has been invented, developed, or used in one organizational setting, is transferred so that it is developed and used in another, where hitherto it was probably unknown and certainly unused.

Telecommuting. Working from a remote location (often one's home workstation) using computers, telephones, facsimile machines and other remote capabilities, rather than commuting via automobile or other mode of transportation to and from an employer's work site to perform equivalent work.

Teleconferencing. Conference established between two or more people or groups of people who are in different locations; made possible by the use of such telecommunications equipment as closed-circuit television.

Temperament. Characteristics of the individual from its dynamic features of mental processes and states.

Работа в команде (командная работа). Особый случай делегирования полномочий и ответственности. В условиях традиционной структуры задача и относящиеся к ней полномочия возлагаются на обладателя рабочего места. Объединенная компетенция членов группы должна обеспечивать решение задач и достижение целей, которые определены диапазоном полномочий, возложенных на команду.

Техническое обеспечение системы управления персоналом. Комплекс технических средств, представляющих совокупность взаимосвязанного общего управления и (или) автономных технических средств сбора, регистрации, накопления, передачи, обработки, вывода и предоставления кадровой и другой информации, а также оргтехники.

Технология. Это понятие определяется и используется по-разному различными учёными, что вызывает значительную путаницу. Наиболее существенно то, что технология – это деятельность человека, предпринятая теми, кто производит материальные объекты. От греческого слова «techne» (искусство или умение), технология – это коллекция методов, способов изготовлять вещи с предполагаемой полезной целью. Применение определённой технологии гарантирует заданный результат.

Передача технологии. Относится к процессу, посредством которого технология (воплощающая знание, идеи, устройства, артефакты и программное обеспечение), которая была изобретена, развита или использовалась в одном организационном направлении, передаётся так, чтобы она развивалась и использовалось в другом направлении, где до настоящего времени данная технология была, возможно, неизвестна и не использовалась.

Дистанционная работа. Работа, которая ведётся вне офиса (часто дома) с использованием компьютеров, телефонов, факсов и других дистанционных устройств для того, чтобы не тратить время на дорогу от дома до работы и обратно.

Организация телеконференций. Конференция, организованная между двумя и более людьми, или группами людей, которые находятся на расстоянии друг от друга, с использованием дистанционных средств коммуникации.

Темперамент. Характеристика индивида со стороны его динамических особенностей психических процессов и состояний.

Temporary disability. Illness or injury that prevents a person from fully doing their job. Temporary disability can be total or partial. At full temporary disability the capacity for any work is lost, and the sick in need of special treatment (bed rest, home). In partial temporary disability the sick unable to perform his usual professional job, but can do other work without prejudice to health.

Temporary employee. Individual who works on either short- or long-term assignments with an employer without being treated as a permanent employee and lacking the benefits of permanent employees. Normally utilized by employers to meet seasonal or other demands.

Temporary restraining order. Restraining and/or protective orders are examples of orders issued by a court restraining the conduct of an individual and protecting a victim from the activities of an abusive person.

Termination. Separation from employment due to a voluntary resignation, agreement of the parties, layoff, retirement or dismissal.

Termination-at-will. Rule allowing an employee or employer to terminate the employment relationship at any time for any or no reason at all.

Termination date. Normally the last date actually worked by an employee.

Tests (psychological, professional, general). Questionnaires, which are designed to identify professional aptitudes and professional (non)suitability, drawing a psychological portrait, or just drawing a complete picture of the employee.

Test security. Individual's right to privacy, as it relates to information regarding test results.

Временная нетрудоспособность. Болезнь или травма, препятствующая тому, чтобы человек полноценно выполнял свою работу. Временная нетрудоспособность может быть полной или частичной. При полной временной нетрудоспособности утрачена способность к какому-либо труду, и заболевший нуждается в специальном режиме (постельном, домашнем). При частичной временной нетрудоспособности заболевший не в состоянии выполнять своей обычной профессиональной работы, но без ущерба для здоровья может заниматься другой работой.

Временный сотрудник. Частное лицо, которое работает по трудовому договору в течение короткого или продолжительного срока и не обладает льготами постоянного сотрудника. Чаще всего используется для выполнения сезонных или разовых работ.

Временное ограничительное распоряжение. Ограничительное и/или защищающее распоряжение, например, решение суда, ограничивающее поведение частного лица и защищающее пострадавшего от действий злоумышленника.

Увольнение. Освобождение от должности вследствие добровольного ухода, соглашения сторон, принудительного увольнения, выхода на пенсию или закрытия предприятия.

Увольнение по желанию. Правило, разрешающее работнику или работодателю завершить трудовые отношения в любое время без выполнения обязательств.

Дата завершения работы. Последний день фактической работы.

Тесты (психологические, профессиональные, общие). Опросники, которые разработаны специально для выявления профессиональных склонностей и профессиональной пригодности/непригодности, определения психологического портрета или просто составления полного представления о работнике.

Защита данных теста. Право человека на конфиденциальность частной жизни, включая данные и результаты психологических тестов.

Theories of compliance, or situational theories. Theories, formulated by P. Tannenbaum and W. Schmidt and based on that style of leadership will depend on four variables: the head (personal qualities); subordinates (needs, aspirations, skills); tasks (requirements and objectives of work); context (values and traditions).

Theory of managerial roles. H. Mintzberg's theory, which distinguishes three main areas of management: interpersonal, informational and role in decision-making.

Theory of personal characteristics. The theory, based on the concept of innate human characteristics that allow it to occupy leading positions in interpersonal relationships, to lead people and manage your staff.

Theory of requirements and restrictions. R. Stewart's theory that takes into account the requirements for performance, prescribing to achieve a certain standard of performance and requirements for behavior, requiring participation in certain activities.

Theory X. D. McGregor states that some people have an inherent dislike for work and will avoid it whenever possible. These people need to be controlled and coerced by their managers to achieve production.

Theory Y. D. McGregor assumed that people have a psychological need to work and want achievement and responsibility. A manager's role with these people is to help them achieve their potential.

Theory Z. W. Ouchi (1981) introduced the idea of Theory Z, to represent the beliefs underlying Japanese management. The management of Theory Z firms is characterized by long-term employment and intensive socialization of their workforce. Objectives and values emphasize cooperation and teamwork. There is slow promotion from within the firm and jobs are rotated. Employees are expected to be generalists rather than specialists. Emphasis is on work groups rather than individuals, open communication, consultative decision making, and a relations-oriented concern for employees. In comparison to Theory X organizations, Theory Z organizations are more decentralized and have fewer levels of management.

Теории соответствия, или ситуационные теории. Теории, сформулированные П. Танненбаумом и У. Шмидтом и основанные на том, что стиль лидерства будет зависеть от четырёх переменных: руководителя (личных качеств); подчинённых (потребностей, устремлений, навыков); заданий (требований и целей работы); контекста (ценностей и традиций).

Теория управленческих ролей. Теория Г. Минцберга, выделяющая три основные области управленческой деятельности: межличностные, информационные и роли в принятии решений.

Теория личностных характеристик. Теория, базирующаяся на представлениях о врождённых особенностях человека, позволяющих ему занимать лидирующие позиции в межличностных отношениях, вести людей за собой и эффективно управлять персоналом.

Теория требований и ограничений. Теория Р. Стюарта, учитывающая требования к результатам работы, предписывающие достижения определенного стандарта выполнения, и требования к поведению, предписывающие участие в определенных видах деятельности.

Теория X. Д. МакГрегор утверждает, что некоторые люди имеют врожденную неприязнь к работе и постоянно её избегают. Этими сотрудниками нужно управлять и принуждать их для достижения результата.

Теория Y. Д. МакГрегор предположил, что у людей есть психологическая потребность работать и стремление к достижениям и ответственности. Этим людям необходима помощь для реализации своего потенциала.

Теория Z. В. Оучи (1981) ввёл понятие теории Z, представляющую основные убеждения японского менеджмента. Управление фирм согласно теории Z характеризуется долгосрочной занятостью и интенсивной социализацией своих работников. Цели и ценности особое внимание уделяют сотрудничеству и работе в команде. Внутри фирмы продвижение по службе идёт медленно, рабочие места подвержены ротации. От сотрудников ожидают, что они будут универсалами, а не специалистами. Особое внимание уделяется работе группы, а не отдельных лиц, открытому общению, консультативному процессу принятия решений и ориентации сотрудников на отношения. По сравнению с организациями теории X, организации теории Z более децентрализованны и имеют меньше уровней управления.

Think tank. Group which organized for the purpose of intensive research and problem solving, especially in the areas of technology, social or political strategy, or demographics.

Time management. The method is predominantly aimed at making more effective use of time, mainly at the individual level within organizations, forming part of training for example, in the management of change and managerial development and effectiveness. It is also usual for time management to be implemented within a package, alongside an assortment of other stress management techniques.

Top management teams. The term «top management team» (TMT) has been adopted by organization and strategy theorists to refer to the relatively small group of most influential executives at the apex of an organization – usually the general manager and his or her direct reports. The term imply rather simply the constellation of, say, the top three to ten executives. As such, many top management «teams» may have few genuine team properties (interaction, shared purpose, collaboration) and might more accurately be referred to merely as top management groups.

Total compensation. Complete pay package awarded employees on an annual basis, including all forms of money, benefits, services and in-kind payments.

Total quality management. Total quality management (TQM) is a management philosophy and business strategy, organization-wide method for continuous quality improvement of all organizational processes. The main idea of TQM is that the company must work not only on product quality, but also the quality of work organization in the company, including the work of staff. Continuous parallel improvement of the three components: product quality, the organization's quality processes, staff skills – enabling a quick and effective business development.

Trade secret. Trade secret consists of any formula, pattern, device or compilation of information used in one's business, which gives the business an opportunity to obtain an advantage over competitors who do not know or use it.

Мозговой центр. Группа, организованная с целью интенсивного исследования и решения проблем, особенно в областях технологий, социальной или политической стратегий или демографии.

Тайм-менеджмент. Метод, нацеленный на создание более эффективного использования времени, главным образом, на индивидуальном уровне внутри организаций, формируя часть обучения, например, управлению изменением, управленческим развитием и эффективностью. Тайм-менеджмент обычно осуществляется в пакете, наряду с другими техниками стресс-менеджмента.

Команды топ-менеджмента (управленческие команды). Данный термин был принят теоретиками организаций и касается относительно небольшой группы наиболее влиятельных руководителей на вершине организации – это обычно генеральный директор и его прямые подчинённые. Термин подразумевает скорее плеяду первых трёх-десяти руководителей. Также многие «команды» топ-менеджмента могут обладать немногими истинными свойствами команды (взаимодействие, разделяемая цель, сотрудничество) и могли бы быть упомянуты более точно как группы топ-менеджмента.

Полная компенсация. Полный ежегодный пакет выплат для работника, включающий все деньги, льготы, услуги и добровольные выплаты.

Всеобщее управление качеством (TQM). Управленческая философия и бизнес-стратегия, общеорганизационный метод непрерывного повышения качества всех организационных процессов. Главная идея TQM состоит в том, что компания должна работать не только над качеством продукции, но и над качеством организации работы в компании, включая работу персонала. Постоянное параллельное усовершенствование трёх составляющих: качества продукции, качества организации процессов, уровня квалификации персонала – позволяет достичь более быстрого и эффективного развития бизнеса.

Коммерческая тайна. Коммерческая тайна состоит из любой формулы, манеры поведения, устройства сбора информации, используемых в бизнесе и дающих преимущество перед конкурентами, которые этого не знают или не используют.

Trade unions. Classical definition provided of a trade union as a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their working lives. Today trade unions are mass organizations, uniting workers who share common interests on the nature of their activities in the workplace, in the service industry and culture.

Tradition. Rules, regulations and patterns of behavior, everyday communication between persons, which compliance has become a necessity of every member of the group. They are established on the basis of long experience of joint activities and ingrained in the lives of members of small groups.

Training. Training process is defined as the systematic acquisition of skills, rules, concepts, or attitudes that result in improved performance in the work environment.

Training aids. Any form of audio or visual materials used for training purposes. In the Russian education training aids are learning tools, designed to expand, deepen and better assimilation of knowledge, provided by training programs and presented in textbooks.

Training needs analysis. Method used to determine what people need to learn and which training programs may be beneficial. The result of the analysis is the report identifying training needs and the interventions needed to reduce key performance gaps.

Transfer. Moving an employee from one position, shift or department to another within the organization.

Transitional employment. Provides alternative work arrangements, such as temporary light or modified duty, for employees who have been absent from the workplace as a result of illness or injury and who have been released by their medical provider to return to work.

Trend analysis. Process of forecasting an organization's staffing needs by analyzing past employment patterns in order to identify trends that may be expected to continue.

Профсоюзы. Классическое определение профсоюза: это постоянная ассоциация наёмных работников с целью поддержания или улучшения условий их рабочей жизни. Сегодня это массовые организации, объединяющие трудящихся, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания и культуры.

Традиция. Сложившиеся на основе длительного опыта совместной деятельности и прочно укоренившиеся в жизни членов малой группы нормы, правила и стереотипы поведения, повседневного общения между людьми, соблюдение которых стало потребностью каждого члена данной группы.

Тренинг (обучение). Тренинговый процесс определяется как систематическое приобретение навыков, правил, понятий или аттитюдов, которые приводят к улучшению выполнения работы в рабочей обстановке.

Учебные пособия. Любая форма аудио- или видеоматериалов, используемых в учебных целях. В российском образовании это средства обучения, предназначенные для расширения, углубления и лучшего усвоения знаний, предусмотренных учебными программами и изложенных в учебниках.

Анализ потребностей обучения. Метод, используемый для определения того, что люди должны знать, какие обучающие программы для этого предпочтительны. Результатом анализа является отчёт о выявленных образовательных потребностях и действиях, необходимых для сокращения важных пробелов в работе.

Трансфер (ротация). Перемещение работника из одной позиции, смены или отдела в другие в пределах организации.

Транзитная занятость. Альтернативная форма занятости с временно облегчёнными или модифицированными обязанностями для работников, которые отсутствовали на рабочем месте в результате болезни или травмы и которым медицинские работники позволили вернуться к своей работе.

Анализ тенденций. Необходимый процесс прогнозирования при укомплектовании организации персоналом на основе анализа прошлых ситуаций с занятостью, чтобы выявить тенденции, которые, возможно, будут продолжаться.

Trust. When trust is used in the organizational literature, two significantly different definitions are usually found. The first defines trust between parties to a transaction or exchange as an expression of confidence or predictability in their expectations that they will not be harmed, or put at risk, by the actions of the other party. In the second definition, the confidence of the parties rests in the other's goodwill. Dealing with the concept of trust now appears to be essential in efforts to define the nature of relationships among individuals and between organizations.

Tuition assistance. Program which designed to provide financial assistance to employees taking educational courses at an accredited college or university.

Turnover. Describes changes in the work force resulting from voluntary or involuntary resignations. Distinguish between in-house staff turnover associated with the labor movement within the organization and external turnover among organizations, branches and sectors of the economy. Over-turnover causes significant economic losses, as well as creating the organizational, human, technological, and psychological difficulties.

Turnover costs. Costs associated with a separation of employment, including items such as unemployment compensation, COBRA benefits continuation costs, the cost of conducting exit interviews, as well as costs associated with replacing an employee, such as advertising, pre-employment testing, time and materials for new hire orientation, training and lost productivity.

Turnover rate. Number of separations during a month, including both voluntary and involuntary terminations (excluding layoffs). The turnover rate is calculated by taking the number of separations during a month divided by the average number of employees on the payroll multiplied by 100. According to experts, is currently in practice have developed the following values of rate yield for different types of staff and the local business: for managers of top management turnover rate ranges from 0 to 2%, for mid-level managers the optimal value of this indicator is 8-10%, for linear experts, this indicator should not exceed 20%, for skilled production workers and sales staff, there is the value of the norm strength in the range 20-30% of unskilled labor turnover rate may be much higher – from 30 to 50 %.

Доверие. В организационной литературе обычно встречаются два существенно отличающихся определения доверия. Первое определяет доверие между сторонами сделки или обмена как выражение уверенности или предсказуемости в ожиданиях, что им не будут вредить, или ставить под угрозу действиями другой стороны. Во втором определении уверенность сторон покоится на доброй воле других. Оперирование понятием доверия представляется важным в попытке определить природу отношений между людьми и организациями.

Оплачиваемое обучение. Программа, разработанная для обеспечения финансовой помощи работникам, обучающимся на курсах повышения квалификации в аккредитованном колледже или университете.

Текучесть кадров. Изменение кадрового состава компании в результате добровольных или недобровольных увольнений работников. Различают внутриорганизационную текучесть кадров, связанную с трудовыми перемещениями внутри организации, и внешнюю текучесть кадров между организациями, отраслями и сферами экономики. Излишняя же текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создаёт организационные, кадровые, технологические, психологические трудности.

Затраты при текучести кадров. Затраты при смене работниками формы занятости или увольнении, такие, как выплата пособий по безработице, выплаты выходного пособия, затраты на проведение входного интервью, а также затраты, связанные с заменой служащего (размещение объявлений о вакансиях, тестирование, время и средства на адаптацию, обучение, потеря производительности труда).

Уровень текучести кадров. Изменение числа сотрудников организации за месяц, включая добровольное и недобровольное увольнение (кроме случаев простоя). Уровень текучести кадров вычисляется путём деления числа уволенных и изменивших форму занятости работников на общее число работников и умножения на 100. По оценкам специалистов, в настоящее время на практике сложились следующие значения нормы текучести с учётом различных категорий персонала и специфики бизнеса: для менеджеров высшего звена управления норма текучести колеблется в пределах от 0 до 2%, для управленцев среднего звена оптимальное значение данного показателя составляет 8-10%, для линейных специалистов данный показатель не должен превышать 20%, для квалифицированных производственных рабочих и торгового персонала значение нормы текучести колеблется в пределах 20-30%, для неквалифицированных работников норма текучести может быть и гораздо выше – от 30 до 50%.

Type. Rank, a category of people united by common external or internal features.

Type A/B. The Type A/B distinction has come to be viewed as a typology which distinguishes individual susceptibility to stress and stress outcomes. Research has suggested that individual differences can affect the way people respond to adverse pressure and the Type A behavior pattern (TABP), is the most researched stress related behavioral style. A classic representative of the type «A», as a rule, impatient, always feeling pressed for time, is constantly in tension, unrestrained in the manifestation of anger, conflict

U

Underwriter. Person or organization that ensures money will be available to pay for losses that are insured. An insurance company can be considered an underwriter.

Unemployment. Social scientists concluded that unemployment was associated with: hopelessness regarding the future; low self-esteem; low self-confidence; social isolation; anxiety; depression; and impaired physical health. Unemployment, it was concluded, affected not only men but also women on both social and financial grounds, exacerbated family problems. Contemporary research has consistently shown that the unemployed have poorer mental health than otherwise comparable employed people.

Unemployment insurance. Statutory benefit. Unemployment insurance is designed to provide workers who have been laid off a weekly (monthly) income during short periods of unemployment. The system is run and funded by state and federal taxes paid by employers. In Russia, the payment of unemployment insurance is governed by federal law «On employment in Russian Federation», so this is regular state social cash payment to persons recognized by the law as unemployed.

Unemployment rate. The number of individuals unemployed as a percentage of the labor force. According to the theory of M. Friedman, a natural unemployment rate is specific to each economy in line with macroeconomic equilibrium in which expected inflation is equal to its actual level.

Тип. Разряд, категория людей, объединенных общностью каких-либо внешних или внутренних черт.

Тип А/В. Данная типология обозначает индивидуальную восприимчивость к стрессу и его результатам. Предполагается, что индивидуальные различия могут влиять на способ, которым люди отвечают на неблагоприятное давление. Образец поведения тип «А» является наиболее исследованным поведенческим стилем при стрессе. Классический представитель типа «А», как правило, нетерпелив, вечно ощущает нехватку времени, постоянно находится в напряжении, несдержан в проявлении гнева, конфликтен.

U

Страховщик. Лицо или организация, гарантирующие, что будут доступны деньги для оплаты застрахованных убытков. Страховую компанию можно считать страховщиком.

Безработица. Исследователи пришли к выводу, что безработица ассоциируется с: безнадёжностью будущего, низкой самооценкой, социальной изоляцией, тревожностью, депрессией, нарушениями психики. Безработица затрагивает не только мужчин, но и женщин в социальных и финансовых аспектах, усиливая семейные проблемы. Сравнительные исследования показали, что безработные обладают более слабой психикой, чем работающие.

Социальное страхование по безработице. Установленная законом льгота; разработана, чтобы обеспечить работникам, которые были уволены, еженедельный (ежемесячный) доход во время коротких периодов безработицы. Системой управляют и её финансируют за счёт государственных и федеральных налогов, уплачиваемых работодателями. В России выплата пособия по безработице регулируется федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», поэтому это регулярная государственная социальная денежная выплата лицам, признанным по закону безработными.

Уровень безработицы. Количество безработных, выраженное как процент от рабочей силы. Согласно теории М. Фридмана естественная безработица специфична для каждой экономики в соответствии с макроэкономическим равновесием, при котором ожидаемый уровень инфляции равен действительному её уровню.

Unfairly discrimination. Action or policy resulting in members of protected groups becoming disadvantaged in relation to the employer's selection, hiring, promotion, pay and training opportunities, when said person(s) are as equally qualified and have the same potential to be successful.

Unification (of personnel documents). Process of developing common forms of personnel documentation.

Unjustifiable dismissal. Act of terminating an employee's employment agreement for a reason that the Employment relations authority or the Court regards as unjustifiable.

Unlawful employment practice. Any policy or practice that has discriminatory intent or effect and cannot be shown to be essential to the successful performance of the job in question.

Unretirement. Practice of hiring retired former employees whose skills or qualifications are in need.

Unsafe acts. Any action, such as horseplay, fighting, failing to abide by a safety rule, etc., that results in accident or injury to another.

Unsafe conditions. Hazards, such as faulty equipment or tools, improper safety procedures, failure to improperly guard equipment, etc., that result or have the potential to result in an accident or injury to another.

Upward communication. Communication upward conveys important information regarding work and personnel-related problems, feedback, suggestions for work and quality improvements, and subordinate attitudes. It also enables subordinates to influence their task effectiveness, working conditions, and career advancement. Evidence suggests that most organizations have difficulty encouraging upward communication. Several factors increase the likelihood of distortion or miscommunication. There is a general tendency for communicators to exaggerate information favorable to themselves and to minimize or not pass on unfavorable information. This is stronger if the superior has influence over subordinate promotion or rewards, if the subordinate does not trust the superior, if the subordinate knows the superior withholds information, and if the subordinate has mobility aspirations.

Незаконная дискриминация. Действие или политика, приводящая к тому, что члены защищаемых групп ставятся в невыгодное положение относительно выбора работодателя при найме на работу, продвижении, оплате и возможности учёбы, тогда как член/члены защищаемых групп имеют такую же квалификацию и потенциал, чтобы быть успешными.

Унификация (кадровой документации). Процесс выработки единых форм кадровой документации.

Незаконное увольнение. Акт прекращения трудового договора служащего по причине, которую трудовая инспекция или суд расценивают как незаконную.

Незаконная практика занятости. Любая политика или практика, которая имеет дискриминационное намерение или эффект, и которую нельзя признать существенной для успешного выполнения рассматриваемой работы.

Отзыв из отставки. Практика найма отставных бывших работников, в навыках или квалификации которых есть нужда.

Опасные действия. Любое действие, такое как грубое развлечение, драка несоблюдение правил безопасности и т.д., которое приводит к несчастному случаю или повреждению другого человека.

Опасные условия труда. Опасности, такие как дефектное оборудование или инструменты, несовершенная техника безопасности, отказ неисправного оборудования и т.д., которые заканчиваются или могут закончиться несчастным случаем или травмами других людей.

Восходящая коммуникация. Передача важной информации относительно производительности, персонала, обратной связи, вознаграждения и предложений по усовершенствованию на более высокий уровень управления. Такая система позволяет подчинённым в большей степени влиять на качество выполняемой работы, условия труда и построение карьеры. Однако практика показывает, что многие организации сталкиваются с трудностями построения восходящей коммуникации. И тому есть причины. Коммуникатор старается приукрасить желательную информацию, а нежелательную утаить. Восходящая коммуникация затруднена, если начальник влияет на поощрения или награды, если подчинённый не доверяет начальнику, если подчинённый знает, что начальник отказывает в информации, и если у подчинённого есть стремление к мобильности.

Upward mobility. Process of preparing minorities for promotion into higher-level jobs, such as managerial positions.

V

Validation. Special procedure for checking the validity (fitness) of a test or evaluation procedure, which usually involves the calculation of the correlation between the results of a test (assessment) and external (objective) measure of performance. The study of an employer's test or selection standards that proves that they are significant predictors of successful job performance (those who score high turn out to be successful on a job and those who score low turn out to be unsuccessful). The study requires a large sample of applicants and must include representatives of groups such as minorities and women who may be suffering adversely from such standards.

Validation in quality management systems. Confirmation through the provision of objective evidence that the requirements for a particular use or application have been met.

Validity. In the context of organizational research, validity is defined as the appropriateness of the inferences drawn from an observation, test score(s), a study, or a set of studies.

Value. Material or ideal object of vital importance for the individual, group, social class, ethnicity.

Value-added work. Work that increases the value of a service or product to the employer's customers.

Value orientations (in conflict). Moral, ideological, political and other principles on which the subject evaluates the nature of conflict confrontation and manifests his behavior in this situation. On the basis of value orientations take place the isolation and differentiation of objects of the conflict according to their importance, addressed the question of whether or not to participate at all in conflict.

Value statement. The document outlining and representing the core priorities in the organization's culture.

Восходящая мобильность. Процесс подготовки молодых специалистов для продвижения на рабочие места высокого уровня, такие как руководящие позиции.

V

Валидизация/валидация теста. Особая процедура проверки валидности (пригодности) теста или оценочной процедуры, которая, как правило, подразумевает расчёт корреляции между результатами теста (оценки) и внешним (объективным) показателем эффективности деятельности; исследование параметров теста или критериев отбора на предмет доказательства их значимости как предсказателей успешности работы работника (те работники, которые получают высокие баллы, имеют успех в работе, а те, которые не добирают баллы, оказываются неуспешными). Исследование требует большой выборки и должно включать представителей разных групп.

Валидация в системах менеджмента качества. Подтверждение на основе представления объективных свидетельств того, что требования, предназначенные для конкретного использования или применения, выполнены.

Валидность. В контексте организационного исследования валидность определяется как уместность выводов, полученных из наблюдения, тестовой оценки (оценок), исследования или ряда исследований.

Ценность. Материальный или идеальный объект, имеющий жизненно важное значение для индивида, группы, социального слоя, этноса.

Дополнительная ценность работы. Работа, которая увеличивает ценность обслуживания или продукта для клиентов работодателя.

Ценностные ориентации (в конфликте). Моральные, идеологические, политические и другие принципы, на основе которых субъект противоборства оценивает характер конфликта и строит своё поведение в этой ситуации. На базе ценностных ориентаций происходят вычленение и дифференциация объектов конфликта по их значимости, решается вопрос о том, следует ли вообще участвовать в конфликте.

Кодекс ценностей организации (корпоративный кодекс). Документ, содержащий и представляющий основные приоритеты организационной культуры.

Values, individual. Something that individual is particularly valued in life, which he gives a special, positive life meaning.

Variance forecasting. Measure that utilizes a demand and availability forecast to determine whether an organization has the ability to meet future manpower needs.

Vertical conflicts. Conflicts of heads and subordinates, initially take place under unequal conditions for competitors, because the heads have greater resources and opportunities than subordinates.

Vertical disintegration. Used to describe organizations that over time shed layer after layer of full-time permanent employees and replace them with temporary workers until their workforce primarily consists of temporary employees.

Vertical integration. The production of an organization's products or services generally involves several discreet stages. To the extent that one or more of these stages provides supplies, subassemblies, or other inputs to other stages, they are said to form a vertical production chain. The number of different stages of production within which an organization directly operates determines that organization's level of vertical integration.

Vertical management. Traditional organizational structure consisting of primary functions (i.e., engineering, manufacturing, finance, etc.), with each function having its own manager.

Vertical organization. Organizational structure consisting of many layers of management or other positions of authority.

Vestibule training. The form of training conducted outside of the workplace to acclimate newly hired employees with procedures and equipment or tools to be used in their jobs.

Ценности индивидуальные. То, что человек особенно ценит в жизни, чему он придает особый, положительный жизненный смысл.

Вариативный прогноз. Измерение, которое использует требование и имеющийся прогноз, чтобы определить возможности организации удовлетворить будущие потребности своих сотрудников.

Вертикальные конфликты. Конфликты руководителей с подчинёнными, изначально протекающие в неравных для соперников условиях, так как руководители обладают большими ресурсами и возможностями, чем подчинённые.

Вертикальный распад. Термин, используемый для описания состояния организации, в течение продолжительного периода времени теряющей работников с полной занятостью на всех уровнях и заменяющей их временными работниками, пока штат организации не будет состоять преимущественно из временных работников.

Вертикальная интеграция. Производство организацией продуктов или услуг, в общем, включает несколько отдельных стадий. Степень, в которой одна или более этих стадий обеспечивает поставки, сборку или другие переходы к новым стадиям, называется формированием вертикальной производственной цепи. Уровень вертикальной интеграции в организации определяет количество разных стадий производства, в пределах которых непосредственно работает организация.

Вертикальное управление. Традиционная организационная структура, состоящая из основных подразделений (инженерных, производственных, финансовых, и т.д.), причём каждое возглавляет собственный менеджер.

Вертикальная организация. Структура организации, состоящая из многих слоев управления или позиций власти.

Обучение вне рабочего места. Форма обучения, проводимого в целях лучшей адаптации недавно нанятых работников, вне рабочего места с применением процедур, оборудования или инструментов, используемых на данной работе.

Vicious cycles. These cycles (or circles) in organizations are circular chains of activities that induce undesired trends. They are best understood in cybernetic terms, where the basic distinction is between positive and negative feedback. Vicious cycles evolve:1) when stability is the goal but change results (undesired positive feedback: spiral); 2) when change is the goal but stability results (undesired negative feedback or stasis).

Virtual HR. The use of technology to provide HR programs via an employee self-service platform. Typically includes use of such items as voice response systems.

Virtual mentoring. The form of mentoring whereby the mentor and mentored communicate from a distance, utilizing either e-mail or other forms of electronic conferencing.

Virtual office/workplace. The work site of employees such as sales reps or other types of employees who work off company premises and communicate with their respective workplaces via telephone or computer.

Vision statement. It is a description of what an organization wants to become or hopes to accomplish in the future (typically in the next 5-10 years).

Vocational guidance. This set of interrelated economic, social, psychological and educational activities aimed at creating a professional vocation, aptitude, interests, availability and other factors affecting the choice of a profession or to change occupation.

Voluntary leave/layoff. Leave without pay that is taken on a voluntary basis by employees for specified duration. Often used as an alternative to layoff.

Voluntary reduction in hours. Allows employees to voluntarily reduce their working hours as well as their pay for a specified duration. Also used as an alternative to layoff.

Ошибочные циклы. Эти циклы (или круги) в организациях являются круговыми цепями действий, которые вызывают нежелательные тенденции. Лучше всего они осмыслены в кибернетических терминах, где основное различие находится между позитивной и негативной обратной связью. Ошибочные циклы развиваются: 1) когда стабильность является целью, но меняются результаты (нежелательная позитивная обратная связь – спираль); 2) когда изменение есть цель, но в результате – стабильность (нежелательная негативная обратная связь или застой).

Виртуальное управление персоналом. Использование информационных технологий для реализации HR-программ посредством платформы, обслуживаемой работником. Обычно включает использование голосовых автоответчиков.

Виртуальное наставничество. Способ дистанционного взаимодействия между наставником и учеником посредством e-mail или других форм электронных конференций.

Виртуальный офис/рабочее место. Место работы для работников, таких как торговые представители и других, которые работают вне компании, осуществляя коммуникацию с другими рабочими местами с помощью телефона или компьютера.

Видение организации. Описание того, какой организация хочет стать или что надеется достигнуть в будущем (обычно составляется на следующие 5-10 лет).

Профессиональная ориентация. Это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода занятий.

Отпуск за свой счёт. Добровольный неоплачиваемый отпуск определённой продолжительности. Часто используется как альтернатива временному простою.

Добровольное сокращение рабочего времени. Позволяет работникам добровольно уменьшать свои рабочие часы с соответствующим уменьшением зарплаты. Также используется как альтернатива временному простою.

Vroom's VIE theory (valence (V), instrumentality (I), expectancy (E)). This theory (also known as expectancy theory) is a cognitive process model of motivation. The theory explains three components of rational behavioral choice (labor costs – results; results – reward and valence (satisfaction with compensation)) and predicts behavior without making assumptions about the general types of outcomes individuals seek. Because the theory assumes behavior results from rational decisions, the primary use of the theory is in predicting or explaining the behaviors individuals employ to attain valued outcomes.

W

Wage and salary administration. Procedures used for planning and administering organization-wide compensation programs for all levels of employees.

Wage curve. Depicts pay rates currently being paid for each job within a pay grade in relation with the rankings awarded to each job during the job evaluation process.

Wage differential. Differences in wage rates for similar jobs occurring either due to the location of company, hours of work, working conditions, type of product manufactured or other circumstances.

Wage drift. The gap between the collective agreement rate and the rate actually paid. Evidence of geographical variations in wage levels.

Wage gap (usually between men and women). The difference in pay between female employees and male employees who are performing the same or comparable jobs.

Wellness program. Programs, such as on-site or subsidized fitness centers, health screenings, smoking cessation, weight reduction/management, health awareness and education, that target keeping employees healthy, thereby lowering employer's costs associated with absenteeism, lost productivity and increased health insurance claims.

Теория ожиданий В. Врума (VIE: valence (V) – валентность, instrumentality (I) – значимость (инструментальность), expectancy (E) – ожидание). Данная теория является познавательной процессуальной моделью мотивации. Теория объясняет три компонента рационального поведенческого выбора (затраты труда – результаты; результаты – вознаграждение и валентность (удовлетворение этим вознаграждением)) и предсказывает поведение, не делая предположения об общих типах результатов, которых добиваются люди. Поскольку теория предполагает, что поведение есть результат рациональных решений, основное употребление теории – в предсказании или объяснении поведения, которое используют люди, чтобы достигнуть значимых результатов.

W

Управление заработной платой. Процедуры, используемые для планирования и управления программами вознаграждения для всей организации и всех уровней служащих.

График оплаты труда. Описывает ставки заработной платы, выплачиваемой в данное время за каждую работу в пределах ранга оплаты в связи с ранжированием каждой работы в процессе её оценивания.

Дифференциал оплаты труда. Различия в ставках заработной платы для сходных работ, происходящие из-за местоположения компании, часов работы, условий труда, типа производимой продукции или других обстоятельств.

Дрейф оплаты труда. Разрыв между ставкой коллективного договора и уровнем фактической зарплаты. Следствие влияния географических поясов на уровень оплаты.

Разрыв в оплате труда (обычно между мужчинами и женщинами). Различие в оплате между работниками мужского и женского пола, которые выполняют одни и те же или сопоставимые работы.

Программа сохранения здоровья. Включает расположенные в организации локальные или финансируемые фитнес-центры, диагностику здоровья, борьбу с курением, уменьшение или управление весом, осведомлённость о здоровье и соответствующее образование. Целью является сохранение здоровья работников, что ведёт к снижению расходов работодателя, связанных с отсутствием на работе и потерями производительности труда работников, а также с оплатой возмещений по медицинскому страхованию.

Willful misconduct. It is defined as any action, taken by an employee consciously and willfully, that is deliberately malicious or violates a company policy.

Withdrawal organizational. This is a construct denoting various behaviors employees engage in to remove themselves from their job or avoid their work. Two behavioral families of organizational withdrawal have been empirically identified. Work withdrawal includes behaviors employees engage in to avoid their work tasks while retaining organizational membership. Job withdrawal comprises behaviors employees engage in to remove themselves from their job with a specific organization.

Work adjustment. The term «adjustment» is used in a variety of ways to connote employees' adaptation to jobs, typically following career entry, mobility, job redesign, or other changes of employment experience. The concept of adjustment is widely used in the stress literature, and in connection with socialization processes. The studies have confirmed that low work adjustment is a predictor of turnover and other career transition. The concept of adjustment is often translated into Russian as a settlement and adjustment (e.g., the start-and-adjustment work), but in this case it is the steady translation as well as the phrase: occupational adjustment, i.e. professional adaptation.

Work groups. These are both formal and informal collectives of individuals within organizations. Formal groups are those designated as work groups by the organization and whose members usually have shared task objectives. Informal groups are those not defined by the organization as functional units, but which nevertheless have an impact upon organizational behavior.

Work instructions. Organizational and methodical instructions of defining rules and procedure (algorithm) to perform certain functions of the job description.

Work involvement. This concept refers to the degree to which work is important in the psychological make-up of the individual. It refers to an orientation toward work activities in general, rather than toward a particular organization. Two dimensions of work involvement have been identified. First, it has been described as the extent to which work plays a central role in a person's life. Alternatively, involvement has been defined as the degree to which a person's feelings of self-esteem are derived from his or her performance at work. How these two dimensions are related is currently an unresolved issue.

Умышленное неправомерное действие. Умышленное неправомерное действие определяется как любое действие, предпринятое работником сознательно и преднамеренно, т.е. оно является сознательно злонамеренным или нарушающим политику компании.

Организационное избегание. Это понятие обозначает виды поведения работников, самоустраняющихся от работы или избегающих её. Существует два вида уклонения. Уклонение от работы обозначает стремление работника избежать выполнения поставленных задач при сохранении членства в организации. Увольнение характеризует стремление работника уйти из организации.

Адаптация к работе. Это понятие описывает процесс приспособления новых сотрудников к условиям работы в компании, обычно это поступление, мобильность, модернизация работы или другие изменения в опыте занятости. Проблема адаптации к работе особенно популярна в рамках изучения стресса в процессе социализации. Исследования показали, что низкий уровень адаптации на рабочем месте ведёт к увольнению. Понятие adjustment часто переводится на русский язык как урегулирование, наладка (например, the start-and-adjustment work – пуско-наладочные работы), но в данном случае это устойчивый перевод, так же, как и словосочетания occupational adjustment, т.е. профессиональная адаптация.

Рабочие группы. Это формальные и неформальные объединения сотрудников в организации. Формальные группы образованы непосредственно организацией для решения определённых задач. Неформальные группы не являются подразделениями организации, однако оказывают влияние на поведение в организации.

Рабочие инструкции. Инструкции организационно-методического характера, определяющие регламент и порядок (алгоритм) выполнения определённых должностной инструкцией функций.

Вовлечённость в работу. Означает психологическую значимость работы для человека, ориентацию личности, скорее, на рабочую активность, чем на определённую организацию. Были идентифицированы два измерения значимости работы. Во-первых, это степень, в которой работа играет центральную роль в жизни человека. Во-вторых, это степень, в которой чувства собственного достоинства человека связаны с его работой. Связь этих двух измерений в настоящее время является ещё нерешённой проблемой.

Work sampling. The measurement of how employees spend their time and the number of work units being produced by employees over a specific period of time. This is accomplished by randomly observing employees while they are performing their jobs and then using mathematical formulas to determine the sample size.

Workers' compensation. State laws enacted to provide workers with protection and income replacement benefits due to an illness or injury suffered on the job. Employers must carry appropriate workers' compensation insurance, as required by state law, or have a sufficient source of funding for claims incurred.

Workforce planning. The assessment of current workforce content and composition issues used to determine what actions must be taken to respond to future needs.

Workplace organization. Set of measures to equip the workplace tools and objects of labor, and their placement in a particular order.

Workplace flexibility (flextime). Defines workplaces who provide employees with flexibility in matters such as scheduling of hours worked, a standard number of core hours within a specified period of time, as well as providing the ability to address unanticipated family and personal needs as they arise.

Workplace violence. Assaults and other violent acts or threats that occur in or are related to the workplace and entail a substantial risk of physical or emotional harm to individuals or damage to company resources or capabilities.

Written warning. Written documentation given to an employee describing specific disciplinary infractions, such as inappropriate conduct, poor performance or violation of work rules/policies. Such documentation normally includes information regarding past infractions and what action will be taken if employee fails to improve.

Wrongful discharge. Unjust or unfair termination of an employee based on breach of a written or oral implied contract or a violation of public policy.

Выборочная оценка работы. Измерение того, как работники проводят своё время, и количества единиц работы, производимых служащими за определённый период времени. Это выполняется путём наблюдения за случайно выбранными работниками, когда они выполняют свои обязанности, и последующим использованием математических формул, чтобы определить величину выборки.

Компенсация работникам. Законы государства предписывают предоставлять работникам защиту и замещающие льготы из-за болезни или травмы, полученной на работе. Работодатели должны вести компенсационное страхование соответствующих работников, как требует государственный закон, или иметь достаточный источник финансирования для удовлетворения требований от потерпевших.

Планирование рабочей силы. Оценка текущего объёма и состава рабочей силы с целью определить, какие действия должны быть предприняты, чтобы отреагировать на будущие потребности организации.

Организация рабочего места. Совокупность мероприятий по оснащению рабочего места средствами и предметами труда и их размещению в определённом порядке.

Гибкий график. Обозначает рабочие места, которые обеспечивают работников гибким подходом к таким вопросам, как расписание рабочих часов, при их стандартном количестве в пределах установленного периода времени, так же, как и обеспечение возможности обратиться к непредвиденным семейным и личным нуждам по мере их возникновения.

Насилие на рабочем месте. Нападения и другие грубые действия или угрозы, которые происходят или связаны с рабочим местом и влекут за собой существенный риск нанесения физического или эмоционального вреда людям, ущерба ресурсам или возможностям компании.

Письменное предупреждение. Письменная документация, выданная работнику и описывающая определённые дисциплинарные нарушения, такие как неподобающее поведение, неудовлетворительная работа или нарушение правил/политики работы. Такая документация обычно включает информацию относительно прошлых нарушений и о том, какие меры будут предприняты, если работник будет не в состоянии исправиться.

Неправомерное увольнение. Несправедливое или нечестное увольнение работника, основанное на нарушении письменного или устного контракта или нарушении общественной политики.

АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

А

Абсентеизм. Absenteeism.
Абсолютные оценки. Absolute ratings.
Автономия. Autonomy.
Автономные рабочие группы. Autonomous work groups.
Авторитарная личность. Authoritarian personality.
Авторитарный стиль руководства. Authoritarian leadership style.
Авторотация кадров. Autorotation training.
Адаптация к работе. Work adjustment.
Адаптация (производственная). Adaptation.
Адаптивное поведение. Adaptive behavior.
Адаптивность. Adaptability.
Административные методы. Administrative methods.
Административный коучинг. Executive coaching.
Адресные вознаграждения. Spot rewards.
Аккредитация. Accreditation.
Активное обучение. Active learning.
Активное слушание. Active listening.
Активы знаний. Knowledge assets.
Альтернативная оценка. Alternative assessment.
Альтернативный персонал. Alternative staff.
Альтернативное рабочее место. Alternative worksite.
Альтернативное ранжирование. Alternation ranking.
Альтернативное урегулирование споров. Alternative dispute resolution.
Анализ деятельности персонала. Staff analysis.
Анализ задания. Task analysis.
Анализ конкретных ситуаций. Case studies.
Анализ потребностей. Needs analysis.
Анализ потребностей обучения. Training needs analysis.
Анализ работы. Job analysis.
Анализ тенденций. Trend analysis.
Анонимная реклама. Blind ad.
Анти-дискриминация. Nondiscrimination.
Арбитраж. Arbitration.
Аренда работников. Employee leasing.
Аренда штата. Staff leasing.

Архетипы руководителей. Archetypes of chiefs.
Аспекты управления персоналом. Aspects of personnel management.
Ассессмент-центр. Assessment Centre.
Аттестация / сертификация кадров. Personnel certification.
Аттитюд. Attitude.
Аудит качества. Quality audit.
Аудит ответственности. Employment practices liability audit.
Аудит персонала. Human resource auditing.
Аутсорсинг. Outsourcing.
Аффилиация. Affiliation.

Б

База данных о претенденте. Applicant tracking.
База данных сотрудников. Human resource information system.
Банк вакансий. Job bank.
Банк отставников. Retiree skill bank.
Безработица. Unemployment.
Бенчмаркинг. Benchmarking.
Бизнес-план. Business plan.
Биографические сведения. Biodata.
Брендинг. Branding.
Бюджет. Budget.
Бюро (агентство) по трудоустройству. Employment agency.
Бюрократия. Bureaucracy.

В

Валидация. Validation.
Валидизация/валидация теста. Validation.
Валидность. Validity.
Вариативный прогноз. Variance forecasting.
Вахтовый метод. Shift method.
Векторы развития карьеры. Career vectors.
Вертикальная интеграция. Vertical integration.
Вертикальная организация. Vertical organization.
Вертикальное управление. Vertical management.

Вертикальные конфликты. Vertical conflicts.
Вертикальный распад. Vertical disintegration.
Веротерпимость. Religious accommodation.
Вес фактора. Factor weight.
Взаимное регулирование. Mutual adjustment.
Взаимоотношения. Relationships.
Взрослый учащийся. Adult learner.
Видение организации. Vision statement.
Виртуальное наставничество. Virtual mentoring.
Виртуальное управление персоналом. Virtual HR.
Виртуальный офис/рабочее место. Virtual office / workplace.
Власть. Power.
Влияние. Influence.
Влияние группы меньшинства. Minority group influence.
Внешнее / внутреннее вознаграждение. Extrinsic/intrinsic reward.
Внешний бенчмаркинг. External benchmarking.
Внешний фактор мотивации. Extrinsic motivator.
Внутреннее равенство. Internal equity.
Внутренний аудит. Internal audit.
Внутренний отбор. Internal recruitment.
Внутренняя мобильность. Internal mobility.
Внутригрупповые противоречия. Intragroup contradictions.
Внушение. Suggestion.
Вовлечённость в работу. Work involvement.
Воровство работников. Employee theft.
Восходящая коммуникация. Upward communication.
Восходящая мобильность. Upward mobility.
Временная нетрудоспособность. Temporary disability.
Временное ограничительное распоряжение. Temporary restraining order.
Временный сотрудник. Temporary employee.
Время по вызову. On-call time.
Всеобщее управление качеством. Total quality management.
Выборочная оценка работы. Work sampling.
Выговор. Reprimand.
Выездной семинар для руководителей. Executive retreat.
Выходное пособие. Severance pay.

Г

Гарантия качества. Quality assurance.
Гендер. Gender.
Гендерное проявление. Gender expression.
Генеральный директор. CEO. The chief executive officer.
Географический дифференциал. Geographical differential.
Гибкая организация труда. Flexible work arrangements.
Гибкие навыки. Soft skills.
Гибкий график. Workplace flexibility (flextime).
Гибкое комплектование персоналом. Flexible staffing.
Гибкое планирование. Flexible scheduling.
Гибкость. Flexibility.
Глобальная компенсация. Global compensation.
Горизонтальная интеграция. Horizontal integration.
Горизонтальная организация. Horizontal organization.
Горизонтальные конфликты. Horizontal conflicts.
Горячие столы. Hot-desks.
Государственная аккредитация высшего учебного заведения. State accreditation of high school.
Государственные учреждения (агентства). Government agencies.
Гражданско-правовой договор, имеющий сходство с трудовыми договорами. Civil contract, resembling employment contracts.
Границы организации. Organizational boundaries.
График оплаты труда. Wage curve.
Групповая динамика. Group dynamics.
Групповая поляризация / сдвиг к риску. Group polarization / risky shift.
Групповая сплочённость. Group cohesiveness.
Групповое интервью. Group interview.
Групповое мнение. Group opinion.
Групповое принятие решений. Collective decision-making.
Групповое развитие. Group development.
Групповые нормы. Group norms.
Групповые роли (по М. Белбину). Group roles (by M. Belbin).

Д

Дата завершения работы. Termination date.
Движение кадров. Personnel movement.
Двойные карьерные лестницы / пути. Dual career ladders/tracks.
Действия, посредством которых реализуется власть. Actions through which power is realized.
Делегирование полномочий. Delegation of authority.
Деловая игра. Business game.
Деловая оценка персонала. Business appraisal of personnel.
Демография. Demography.
Демография организации. Organizational demography.
Департментализация. Departmentation.
Деструктивная критика. Destructive criticism.
Децентрализация. Decentralization.
Деятельность. Activities.
Диагностика персонала. Diagnostics of staff.
Диаграмма Парето. Pareto chart.
Диаграммы замещения. Replacement charts.
Диапазон зарплаты. Salary range.
Дискриминация. Discrimination.
Дискриминация на основе генетики. Genetic-based discrimination.
Дискриминация на рабочем месте. Discrimination on a workplace.
Дистанционная работа. Telecommuting.
Дистанционное обучение. Distance learning.
Дистанция по отношению к власти. Power distance.
Дистрибутивные переговоры. Distributive bargaining.
Дисциплинарная процедура. Disciplinary procedure.
Дисциплинарные меры. Disciplinary action.
Дифференциал оплаты труда. Wage differential.
Дифференцирование. Differentiation.
Добровольная занятость. Employment-at-will.
Добровольное понижение в должности. Downshifting.
Добровольное сокращение рабочего времени. Voluntary reduction in hours.
Доверие. Trust.
Договор управления организацией труда (коллективный договор). Labor-management contract (collective agreement).
Документационное обеспечение системы управления персоналом.

Documentary support of personnel management system.
Документы соискателя. Applicant files.
Долевая работа. Job sharing.
Долевой участник. Заинтересованная сторона. Stakeholder.
Должностная инструкция. Job description.
Должностная позиция. Job position.
Допинг-контроль. Drug testing.
Доплата за риск. Hazard pay.
Дополнительная льгота. Fringe benefit.
Дополнительная ценность работы. Value-added work.
Доход от инвестиций. Return on investment.
Дочерняя компания (филиал). Subsidiary.
Дрейф оплаты труда. Wage drift.
Дресс-код. Dress code.
Дружеская семейная политика. Family-friendly.

Е

Единоличное владение. Sole proprietorship.

Ж

Жалоба. Grievance.
Жизненный цикл организации. Life cycle of organization.
Жизненный цикл персонала. Life cycle of staff.

З

Забастовка. Strike.
Зависимость от ресурсов. Resource dependence.
Закон о банкротстве. Bankruptcy.
Закон о временном ограничении. Statute of limitation.
Законность (легитимность). Legitimacy.
Законные льготы. Statutory benefits.
Заменители лидерства. Substitutes for leadership.
Замораживание найма новых работников. Freezing of new employees' hiring.

Занятость на определённый срок. Fixed term employment.
Затраты при текучести кадров. Turnover costs.
Защита данных теста. Test security.
Знание результатов. Knowledge of results.

И

Игнорирование. Ignoring.
Идентификация. Identification.
Идеология. Ideology.
Иерархия. Hierarchy.
Иерархия потребностей. Hierarchy of needs.
Избыток рабочей силы. Redundancy.
Избыточные ресурсы. Excess resources.
Изменение персонала. Change in personnel.
Измерения укомплектованности персонала. Staffing metrics.
Изоморфизм. Isomorphism.
Изучение документов. Analysis of documents.
Имидж-консультирование. Image consulting.
Инвалид. Disabled (handicapped) individual.
Инвалидность. Disability.
Индекс стоимости занятости. Employment cost index.
Индивидуальный трудовой договор. Individual employment agreement.
Индукционная программа (программа адаптации). Induction program.
Инженерная психология. Industrial psychology.
Инновация. Innovation.
Инпатрианты. Inpatriate.
Инсорсинг. Insourcing.
Институциональные теории. Institutional theories.
Инструментальные компетенции. Instrumental competences.
Интеграция. Integration.
Интеграция в организацию. Joining-up process.
Интеграция знаний. Knowledge integration.
Интеллектуальная собственность. Intellectual property.
Интеракционизм. Interactionism.
Интервью на выходе. Exit interview.
Интервью с анализом поведения человека. Behavioral-based interview.
Интересы участников конфликта. Interests of conflict participants.

Информационная технология. Information technology.
Информация о персонале. Information about staff.
Испытательный срок. Probationary arrangements.
Исследование оценки. Evaluation research.
Исследование целесообразности. Feasibility study.

К

Кадровая политика. Personnel policy.
Кадровая служба. Personnel service.
Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Staffing personnel management system.
Кадровое планирование. Human resource planning.
Кадровый консалтинг. Human resource consulting.
Кадровый резерв. Human resource reserve.
Карательное увольнение. Retaliatory discharge.
Карьера. Career.
Карьерная лестница. Career ladder.
Карьерная подвижность. Career mobility.
Карьерный путь. Career path.
Карьерный рост (развитие карьеры). Career development.
Карьерограмма. Careergram.
Качество трудовой жизни. Quality of working life.
Келейность в кадровой работе. Exclusionary in personnel working.
Классификация работы. Job classification.
Классическая теория управления. Classical theory of management.
Клевета. Defamation (slander).
Ключевые индикаторы (показатели) эффективности. Key performance indicators.
Ключевые компетенции. Core competences.
Ключевые области. Key result areas.
Когнитивный диссонанс. Cognitive dissonance.
Кодекс ценностей организации (корпоративный кодекс). Value statement.
Коды работ. Job codes.
Количество сотрудников. Head count.
Коллегиальная оценка. Peer appraisal.
Коллектив. Collective.

Команда. Team.
Команда высшего качества. Team of high quality.
Командообразование. Team building.
Команды топ-менеджмента (управленческие команды). Top management teams.
Коммерческая тайна. Trade secret.
Компенсации для руководителей. Executive compensation.
Компенсация. Compensation.
Компенсация работникам. Workers' compensation.
Компетентность. Competence.
Компетенции. Competences.
Компоненты динамических (психологических) процессов в малых группах. Components of dynamic (psychological) processes in small groups.
Компьютерное моделирование. Computer modeling.
Конгруэнтность. Congruence.
Конкурсный отбор. Contest selection.
Консенсус. Consensus.
Конструктивная критика. Constructive criticism.
Консультант по управлению. Management consultant.
Консультация по карьере. Career counseling.
Консультирование. Consultancy.
Контроль качества. Quality control.
Конфликт. Conflict.
Конфликтное поведение. Conflict behavior.
Конфликтные действия. Conflicting actions.
Конформность. Conformity.
Конфронтация. Confrontation.
Корпоративная культура. Corporate culture.
Коррекционная рекомендация. Remedial counseling.
Коррекция. Remediation.
Корреляционные исследования. Correlation studies.
Косвенная выплата. Indirect compensation.
Косвенная работа. Indirect labor.
Косвенные затраты. Indirect costs.
Косвенные ограничения трудоспособности. Hidden disabilities.
Коучинг. Coaching.
Коэффициент интеллекта. Intelligence quotient (IQ).
Коэффициент трудового участия. Coefficient of individual contribution.
Кража личных данных. Identity theft.

Креативность. Creativity.
Критерии социально-психологической адаптации. Criteria for socio-psychological adaptation.
Кружок качества. Quality circle.
Кулуарный подбор кадров. Backstage personnel selection.
Культурологические теории. Cultural theories.

Л

«Ледокол». Icebreaker.
Лидер. Leader.
Лидерство ситуационное. Leadership, situational.
Линейные работники / штатные сотрудники. Line / staff.
Лист трудоспособности. Fitness for duty.
Локус контроля. Locus of control.
Лояльность сотрудников. Employee loyalty.
Лучшие методы. Best practices.

М

Макиавеллизм. Machiavellianism.
Малая группа. Small group.
Манипулирование. Manipulation.
Массовая продукция. Mass production.
Мастерство. Mastership.
Материальное вознаграждение. Tangible rewards.
Матричная организация. Matrix organization.
Медиана. Median.
Медиана заработной платы. Median wage.
Медицинская экспертиза / обследование. Medical examinations / testing.
Межгрупповые отношения. Intergroup relations.
Международное управление. International management.
Международное управление персоналом. International human resource management.
Межкультурный процесс. Intercultural process.
Межличностное общение. Interpersonal communications.
Межличностные коммуникативные навыки. Interpersonal skills.

Межличностные компетенции. Interpersonal competences.
Менеджер по персоналу. Human resource manager.
Менторство. Mentoring.
Метафора. Metaphor.
Метод декомпозиции. Decomposition method.
Метод Делфи. Delphi method.
Метод номинальной группы. Nominal group technique.
Метод функционально-стоимостного анализа. Functional cost analysis method.
Метод экспертной оценки. Peer review method.
Методы изменения. Change techniques.
Методы оценки трудовой деятельности. Methods for evaluating work.
Методы профотбора. Selection methods.
Методы управления персоналом. Management practices (personnel management methods).
Метрики человеческих ресурсов. HR metrics.
Механистический / органический. Mechanistic / organic.
Минимальная квалификация. Minimum qualification.
Минимальный размер оплаты труда. Minimum wage.
Миссия организации. Mission of organization.
Многообразие сотрудников. Diversity.
Моделирование (воспроизведение). Simulation.
Моделирование бизнес-процессов. Business processes modeling.
Моделирование компетентности. Competence modeling.
Модель 7S. Seven S model.
Модель «Большая пятерка». «Big five» model.
Модификация поведения. Behavior modification.
Мозговой центр. Think tank.
Мозговой штурм. Brainstorming.
Мотив (в конфликтологии). Motive (in conflictology).
Мотиватор / мотивирующий фактор. Motivator/motivating factor.
Мотивация. Motivation.
Мотивация достижения. Motivation to achieve.
Мотивирование. Motivating.
Мотивировка. Rational motivation.
Мотивы власти. Motives of power.

Н

Навык. Skill.
Навязчивое поведение. Harassment.
Надёжность (теста). Reliability.
Надзор (супервизия). Supervision.
Наднациональный. Supranational.
Название должности. Job title.
Назначение. Appointment.
Наёмный работник. Employee.
Направленность группы. Group aspirations.
Нарушения законодательства в сфере занятости. Employment torts.
Насилие на рабочем месте. Workplace violence.
Наставничество. Buddy system.
Настроение группы. Mood of the group.
Натурализация. Naturalization.
Научная организация труда. Scientific organization of labor.
Научный менеджмент. Scientific management.
Национальная принадлежность. National origin.
Независимое расследование. Fact finding.
Независимый подрядчик. Independent contractor.
Незаконная дискриминация. Unfairly discrimination.
Незаконная практика занятости. Unlawful employment practice.
Незаконное увольнение. Unjustifiable dismissal.
Незаконное удержание сотрудника. Negligent retention.
Некоммерческие (благотворительные) организации. Not-for-profit organizations.
Нематериальное вознаграждение. Intangible rewards.
Неповиновение. Insubordination.
Непостоянные работники. Contingent workers.
Неправомерное увольнение. Wrongful discharge.
Непрерывное усовершенствование. Continuous improvement.
Непрограммируемые решения. Non-programmable decisions.
Несоблюдение норм. Noncompliance.
Несоответствие статусу. Status incongruence.
Нестабильность занятости. Job insecurity.
Несчастные случаи. Accidents.
«Нетрадиционные» / «традиционные» льготы работникам. «Non-traditional» versus «traditional» employee benefits.

Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Normative and methodological support of personnel management system.
Нормы обслуживания (в кадровой службе). Standards of service (in HR).
Нормы поведения (корпоративные нормы поведения). Codes of conduct (corporative codes of conduct).

О

Обзор. Survey.
Обзор аттитюдов. Attitude survey.
Обзорное интервью. Observation interview.
Обзоры с обратной связью. Surveys, feedback.
Обогащение работы / Повышение разнообразия работы. Job enrichment.
Образ конфликта. Image of a conflict.
Обратная дискриминация. Reverse discrimination.
Обратная связь. Feedback.
Обучающая (самообучающаяся) организация. Learning organization.
Обучение вне рабочего места. Vestibule training.
Обучение методом ротации. Rotational training.
Обучение на практике. Action learning.
Обучение на рабочем месте. Apprenticeship (on-the-job training).
Обучение персонала. Staff training.
Обучение технике безопасности. Safety training.
Обучение человека. Individual learning.
Общественный контроль. Public scrutiny.
Ограниченная рациональность. Bounded rationality.
Ограниченно рациональное решение. Boundedly rational decision.
Ограничивающий пункт. Gag clause.
Ограничительное условие. Restrictive covenant.
Однообразная работа. Repetitive work.
Окно Джогари. Johari window.
Омбудсмен / Уполномоченный по правам человека. Ombudsperson.
Опасные действия. Unsafe acts.
Опасные условия труда. Unsafe conditions.
Операционализация. Operationalization.
Операциональный менеджмент. Operation's management.

Описательная шкала. Descriptive scale.
Оплата, основанная на компетентности. Competence-based pay.
Оплачиваемое обучение. Tuition assistance.
Определение уровня зарплаты. Job pricing.
Оплата труда. Pay.
Опрос общественного мнения. Opinion survey.
Оптимизация штата. Rightsizing.
Органиграмма. Organizational display.
Организационная диаграмма. Organizational chart.
Организационная единица. Organizational unit.
Организационная культура. Organizational culture.
Организационная структура. Organizational structure.
Организационное избегание. Withdrawal organizational.
Организационное поведение. Organizational behavior.
Организационное проектирование. Organizational design.
Организационные изменения. Organizational changes.
Организационные преобразования. Organizational transformations.
Организационный климат. Organizational climate.
Организация. Organization.
Организация и внешняя среда. Organization and environment.
Организация как открытая система. Organization as an open system.
Организация рабочего места. Workplace organization.
Организация со сложной структурой. Fat organization.
Организация телеконференций. Teleconferencing.
Основной производственный персонал. Core labor force.
Основные функции. Essential functions.
Основы власти. Power bases.
Отвлекающие факторы. Distractors.
Отдалённые работники. Remote employees.
Отзыв из отставки. Unretirement.
Отказ. Failure.
Отклонение. Bias.
Открытые системы. Open systems.
Отмена государственного контроля. Deregulation.
Отметки уровня. Benchmarks.
Отношение «инструктор-стажёр». Instructor-to-trainee ratio.
Отпуск за свой счёт. Voluntary leave/layoff.
Отпуск по болезни. Sick leave.
Отставка (уход на пенсию). Retirement.

Офис-отель. Hoteling.
Оффшоры. Offshoring.
Оценка. Assessment.
Оценка организации. Organizational survey.
Оценка, основанная на наблюдениях. Essay appraisal.
Оценка персонала. Personnel evaluation.
Оценка результатов деятельности. Performance appraisal.
Оценка сложности работы. Job evaluation.
Оценка эффективности деятельности по управлению персоналом. Evaluating the effectiveness of staff management.
Оценка эффективности персонала. Evaluating of staff efficiency.
Оценки (тестирование) работника. Employee assessments.
Очевидная валидность. Face validity.
Ошибка контраста. Error of contrast.
Ошибка несогласованности. Error of inconsistency.
Ошибка новизны. Error of recency.
Ошибка ореола. Error of halo.
Ошибка проекции. Error of projection.
Ошибка стандартов. Error of standards.
Ошибка центральной тенденции. Error of central tendency.
Ошибочные циклы. Vicious cycles.

П

Парное сравнение. Paired comparison.
Партисипативное управление. Participative management.
Паттерн. Pattern.
Пенсионная программа. Retirement plan.
Перевод по службе. Reassignment.
Передислокация. Redeployment.
Переговоры. Negotiation.
Передача технологии. Technology transfer.
Переквалификация. Retraining.
Перепроектирование труда. Job redesign.
Пересекающаяся дискриминация. Intersectional discrimination.
Пересмотр концепции. Reengineering.
Период жизни. Life stage.
Персонал. Staff.

Персонализация. Personalization.
Перспективные сотрудники. Fast-trackers.
Письменное предупреждение. Written warning.
План покупки фонда работников. Employee stock purchase plan.
План полного страхования. Fully insured plan.
План разделённой прибыли. Gainsharing plan.
План стимулирующих выплат (премиальный фонд). Incentive pay plan.
План экстренного восстановления. Disaster recovery plan.
Планирование (активов) знаний. Knowledge mapping.
Планирование в организации. Organization planning.
Планирование карьеры. Career planning.
Планирование на случай чрезвычайной ситуации. Emergency planning.
Планирование показателей. Performance planning.
Планирование преемственности. Succession planning.
Планирование рабочей силы. Workforce planning.
Планирование трудовых ресурсов. Manpower planning.
Плата, основанная на знаниях. Knowledge-based pay.
Плата, основанная на учёте мастерства. Skill-based pay.
Плата по вызову. On-call pay.
Поведение. Behavior.
Поведение, ориентированное на задание и/или на поддержку. Task and/or maintenance behavior.
Поведенческая компетентность. Behavioral competence.
Повышение квалификации руководящих кадров. Management development.
Подбор персонала через кадровое агентство. Joint employment.
Подготовительные стратегии. Preliminary strategies.
Подкрепление. Reinforcement.
Подразделение. Subunit.
Подчинение. Obedience.
Поколение I. Generation I.
Поколение X. Generation X.
Поколение Y. Generation Y.
Полевое интервью. Field interview.
Политика абсентеизма. Absenteeism policy.
Политика антиродственных отношений. Anti-nepotism policy.
Политика защиты прав беременных. Fetal protection policy.
Политика организации. Policy of the organization.
Полная компенсация. Total compensation.

Полномочие. Authority.
Половая идентификация. Gender identity.
Половые роли. Sex roles.
Положение о конфиденциальности. Confidentiality agreement.
Положение о премировании. Bonus plan.
Положение об организации. Regulation of the organization.
Помощь в переезде. Relocation assistance.
Понижение в должности. Downgrading (demotion).
Посредничество. Mediation.
Порядок рассмотрения жалоб. Grievance procedures.
Потенциальная команда. Potential team.
Потребность в аффилиации. Affiliation, need for.
Потребность в достижении. Achievement, need for.
Потребность (в конфликтологии). Need (in conflictology).
Потребность в работе. Need to work.
Правила внутреннего трудового распорядка. Internal regulations.
Правило 80%. Eighty-percent rule.
Право осведомлённости (право быть в курсе дел). Right-to-know.
Правовое обеспечение управления персоналом. Legal support of personnel management.
Правовое дело. Just cause.
Прагматические теории. Pragmatic theories.
Практический интеллект. Practical intelligence.
Предельный объём ответственности. Span of control.
Привлечение кандидатов на работу. Sourcing.
Проверка данных (претендента на вакантное место). Reference checking.
Прогнозирование конфликта. Prediction of a conflict.
Проект. Project.
Проекция. Projection.
Превентивные стратегии. Preventive strategies.
Превосходство (конкурентоспособность). Excellence.
Предложение. Bidding.
Предпочитаемый работодатель. Employer of choice.
Предпринимательство. Entrepreneurship.
Предприятие. Enterprise.
Предупреждение конфликта. Prevention of a conflict.
Премия за верность. Retention bonus.
Премия от продаж. Sales compensation.

Приватизация. Privatization.
Привлечение персонала. Involvement of employees.
Привратники. Gatekeepers.
Признаки малой группы. Signs of small group.
Признание. Recognition.
Принудительное / вынужденное ранжирование. Forced ranking.
Принудительное / вынужденное распределение. Forced distribution.
Принудительное увольнение. Discharge.
Принудительный / вынужденный выбор. Forced-choice.
Принуждение. Coercion.
Принцип кафетерия. Cafeteria plan.
Принципы теории управления. Principles of management theory.
Принятие инноваций. Innovation adoption.
Принятие решений. Decision-making.
Принятие роли. Role taking.
Приостановка (отстранение от работы). Suspension.
Прогноз. Forecasting.
Программа развития. Development programme.
Программа сохранения здоровья. Wellness program.
Программируемые решения. Programmable solutions.
Проектирование работы. Job design.
Прожиточный минимум. Living wage.
Производительность труда. Labor productivity.
Производственная травма. Occupational injury.
Промышленная (производственная) демократия. Industrial democracy.
Промышленная (производственная) реабилитация. Industrial rehabilitation.
Простая организация. Flat organization.
Просьба. Please.
Протекционизм. Nepotism.
Профессиональная адаптация. Occupational adjustment.
Профессиональная мотивация. Professional motivation.
Профессиональная ориентация. Профессиональная ориентация.
Профессиональное выгорание. Burnout.
Профессиональное заболевание / болезнь. Occupational illness / disease.
Профессиональное обучение (в организации). Skills training.
Профессиональные группы. Occupational groups.
Профессиограмма. Professiogramme.
Профессионализм. Professionalism.
Профессиональный инструментарий. Skills inventory.

Профессионалы в организациях. Professionals in organizations.
Профиль организации. Organizational profile.
Профсоюзы. Trade unions.
Процедурное правосудие. Justice, procedural.
Процесс профотбора. Selection process.
Прямая компенсация. Direct compensation.
Прямой (основной) труд. Direct labor.
Прямые (основные) расходы. Direct costs.
Псевдокоманда. Pseudo-team.
Психологическая самооборона. Psychological self-defense.
Психологические доминанты поведения личности (в конфликте). Psychological dominants of individual's behavior (in conflict).
Психологические методы (в управлении). Psychological methods (in management).
Психологические черты личности. Psychological traits.
Психологический климат. Psychological climate.
Психологическое тестирование. Psychological testing.

Р

Работа на дому. Home-based work.
Работа в команде (командная работа). Teamwork.
Работник с нормированным / ненормированным рабочим графиком. Nonexempt / exempt employee.
Работники сферы производства знаний. Knowledge workers.
Рабочая группа. Job group.
Рабочая инструкция (положение о службе). Job aids.
Рабочая сила. Labor force.
Рабочее время. Hours of work.
Рабочие группы. Work groups.
Рабочие инструкции. Work instructions.
Равноправный режим. Equal treatment.
Равные возможности на работе. Equal employment opportunity (EEO).
Развитие в организации. Development in organization.
Развитие лидерства. Leadership development.
Развитие межличностных отношений. Human relations movement.
Развитие организации. Organizational development.
Развитие руководства / управления. Supervisory / management development.

Размер группы. Group size.
Размер организации. Organizational size.
Разовая премия. Discretionary bonus.
Разрешение конфликтов. Conflict resolution.
Разрыв в оплате труда. Wage gap.
Ранги оплаты. Pay grades.
Ранжирование. Rank order.
Ранжирование работ. Job ranking.
Расстановка персонала. Placement of the personnel.
Рациональное решение. Rational decision.
Рациональность (поведения). Rationality.
Реальная команда. Real team.
Реальные группы. Real groups.
Регистрация текущих данных о соискателе. Applicant flow log.
Регулирование зарплаты. Pay adjustment.
Регулирование конфликта. Regulation of conflict.
Резерв кадров. Personnel reserve.
Результативность. Effectiveness.
Резюме. Resume.
Рекомендации по вступлению в должность. Inplacement counseling.
Рекрутмент (набор) персонала. Recruitment.
Репатриация (работника). Repatriation.
Репрезентация (интересов работников). Representation (of employees' interests).
Репутация. Reputation.
Реструктурирование. Restructuring.
Референтная группа. Reference group.
Рефлексия. Reflection.
Ригидность (негибкость). Rigidity.
Ритуалы (в организации). Rituals.
Ролевая двусмысленность. Role ambiguity.
Ролевая игра. Role playing.
Ролевая перегрузка / недогрузка. Role overload / underload.
Ролевая структура (группы). Role structure.
Ролевое дистанцирование. Role distancing.
Ролевой конфликт. Role conflict.
Роль социальная. Role.
Ротация кадров. Job rotation.
Руководители. Chiefs.

Руководство. Leadership (management).
Рутинизация. Routinization.
Рынок труда. Labor market.

С

Саботаж. Sabotage.
Самоактуализация. Self-actualization.
Самообслуживание работников. Employee self-service.
Самооценка. Self-esteem.
Самооценка организации. Self-esteem of an organization.
Самопродвижение. Self-pro motion.
Самореализация человека. Individual performance.
Саморегуляция. Self-regulation.
Самость. Self.
Самоуправление. Self-management.
Самоуправляемая команда. Self-managed team.
Самоэффективность. Self-efficacy.
Сверхлидерство. Super leadership.
Сверхурочная работа. Overtime.
Свободное время / работа. Nonwork / work.
Свойства нервной системы. Properties of nervous system.
Связующее звено. Linking pin.
Сдельная оплата. Performance-based pay.
Сексуальные домогательства. Sexual harassment.
Семинар. Seminar.
Сжатие уровней зарплаты. Pay compression.
Сила потребности в росте. Growth need strength.
Символизм. Symbolism.
Символический интеракционизм. Symbolic interactionism.
Синергия. Synergy.
Система. System.
Система взаимодействия «человек-компьютер». Human–computer interaction.
Система квот. Quota system.
Система поощрений. Reward system.
Система предложений. Suggestion system.
Система работы с персоналом. System of works with the staff.

Система фондовых опционов. Stock option plan.
Систематическая дискриминация. Systemic discrimination.
Системные компетенции. System competences.
Ситуационное лидерство. Situational leadership.
Сканирование (мониторинг) внешней среды. Environmental scanning.
Склонность. Aptitude.
Слабая связь. Loose coupling.
Слияние компаний. Merger.
Словарь экспертных оценок. Dictionary of expert assessments.
Служба управления персоналом. Personnel management service.
Служебные отношения. Employee relations.
Случайное лидерство. Leadership, contingencies.
Случайное тестирование. Random testing.
Смешанная рабочая сила. Blended workforce.
Смешанные конфликты. Conflicts, mixed.
Смещение занятости (сокращение должности). Employment displacement.
Смыслообразующие мотивы. Sense-motives.
Собеседование по отбору (интервью). Selection interview.
Совещательная группа. Huddle group.
Совместное предприятие. Joint ventures.
Соглашение об использовании информации. Informed consent.
Соглашение о неразглашении. Nondisclosure agreement.
Создание рабочей марки (брендинг). Employment branding.
Соискатель (претендент). Applicant.
Сокращение размеров компании. Downsizing.
Сокращение штатов. Reduction in the force.
Соответствие сотрудника занимаемой должности. Person–job fit.
Сопротивление (изменениям) персонала. Resistance (to change) of staff.
Сотрудничество. Cooperation.
Социализация. Socialization.
Социальная структура. Social structure.
Социальная фасилитация. Social facilitation.
Социальное безделье. Social loafing.
Социальное сравнение. Social comparison.
Социальное страхование по безработице. Unemployment insurance.
Социально-психологические методы. Socio-psychological methods.
Социальные компьютерные средства массовой информации. Social media.

Социальные ценности. Social values.
Социальный конструктивизм. Social constructionism (SC).
Социальный стереотип. Social stereotype.
Социокультурные способы управления конфликтом. Socio-cultural ways of conflict managment.
Социотехническая теория. Socio-technical theory.
Специализация. Person specification.
Специализированность. Specialization.
Специалисты. Specialists.
Список вакансий. Job board.
Список кандидатов. Applicant pool.
Способности. Abilities.
Справедливое представление интересов. Fair representation.
Справедливое распределение благ. Justice, distributive.
Справочник работника (руководство для работника). Employee handbook.
Средняя заработная плата. Mean wage.
Срочное увольнение. Summary dismissal.
Стадии развития организации. Stages of organizational development.
Стажировка. Internship.
Стандартизация (кадровой документации). Standardization (of personnel records).
Стандартизированное тестирование. Standardized testing.
Стандартная ошибка. Standard error.
Стандартные операционные процедуры (в системах менеджмента качества). Standard operating procedures (in quality management systems).
Стандартный показатель. Standard score.
Статус члена группы. Status in the group.
Стеклянный потолок. Glass ceiling.
Степень интеллектуальности труда. Degree of intelligence work.
Стиль обучения. Learning style.
Стиль руководства / лидерства. Leadership style.
Стиль управления. Managerial style.
Стимулирующая выплата. Incentive pay.
Стоимость найма (персонала). Cost-per-hire.
Стратегический альянс. Strategic alliance.
Стратегический менеджмент. Strategic management.
Стратегическое планирование. Strategic planning.
Стратегическое укомплектование персоналом. Strategic staffing.
Стратегическое управление персоналом. Strategic HR.

Стратегия конфронтационная. Strategy confrontational.
Стратегия манипулятивная. Strategy manipulative.
Стратегия нормативная. Strategy normative.
Стратегия организации. Organizational strategy.
Стратегия переговорная. Strategy of negotiating.
Стратегия (поведения). Strategy (of behavior).
Стратегия подталкивания. Strategy of pushing.
Стратегия приманивания. Strategy allure.
Стратегия (развития) человеческих ресурсов. Human resource strategy.
Стратегия «точно в срок». Just-in-time.
Стратегия управления. Managerial strategy.
Стратегия управления «открытая книга». Open-book management.
Страховая медицина. Managed care.
Страховщик. Underwriter.
Стремление к власти. Power, need for.
Стресс. Stress.
Стресс-интервью. Stress interview.
Стресс-менеджмент. Stress management.
Стрессоустойчивость. Hardiness.
Структура группы. Group structure.
Структура зарплаты. Salary structure.
Структура конфликта. Structure of conflict.
Структура корпоративной культуры. Structure of corporate culture.
Структура (модель) пяти сил. Five forces framework.
Структура оплаты (штатное расписание в России). Pay structure.
Структура персонала. Structure of the staff.
Структурированное интервью. Structured interview.
Субъективная организационная культура. Subjective organizational culture.
Судебный запрет. Injunction.
Схема обслуживания «только административные услуги». Administrative services only.

Т

Табу. Taboos.
Тайм-менеджмент. Time management.
Тактика компромисса. Tactics of compromise.

Тактика конкуренции (соперничества). Tactics of competition (rivalry).
Тактика приспособления (уступки). Tactics of accommodation (concession).
Тактика сотрудничества. Tactics of cooperation.
Тактика ухода (избегания). Tactics of evasion (avoidance).
Тактики «выигрыш – выигрыш». Tactics «win – win».
Творческий отпуск. Sabbatical.
Текучесть кадров. Turnover.
Темперамент. Temperament.
Теории соответствия, или ситуационные теории. Theories of compliance, or situational theories.
Теория ERG. ERG theory.
Теория достижения успеха. Path–goal theory.
Теория игр. Game theory.
Теория личностных характеристик. Theory of personal characteristics.
Теория модификации поведения в организации. Organizational behavior modification theory.
Теория (мотивационной) гигиены. Hygiene theory.
Теория ожиданий В. Врума. Vroom's VIE theory.
Теория организации. Organization theory.
Теория, основанная на ресурсах. Resource-based theory.
Теория перспективы. Prospect theory.
Теория равенства. Equity theory.
Теория ролей. Role theory.
Теория систем. Systems theory.
Теория требований и ограничений. Theory of requirements and restrictions.
Теория труда / Трудовая теория. Labor process theory.
Теория управленческих ролей. Theory of managerial roles.
Теория X. Theory X.
Теория Y. Theory Y.
Теория Z. Theory Z.
Тест способностей. Ability test.
Тест достижений. Achievement test.
Тестирование интеллекта. Intelligence, testing.
Тестирование способностей. Aptitude testing.
Тестирование честности. Honesty / integrity testing.
Тесты (психологические, профессиональные, общие). Tests (psychological, professional, general).

Техника безопасности. Lockout/tagout rule.
Техническое обеспечение системы управления персоналом. Technical maintenance of personnel management system.
Технология. Technology.
Тип. Type.
Тип A/B. Type A/B.
Традиция. Tradition.
Транзитная занятость. Transitional employment.
Трансфер (ротация). Transfer.
Трансформационное руководство. Leadership, transformational.
Тренинг (обучение). Training.
Тренинг многообразия сотрудников. Diversity training.
Тренинг сензитивности. Sensitivity training.
Трудовой договор / контракт. Employment agreement / contract.
Трудовые визы. Employment visas.
Трудовые отношения. Labor relations.
Трудовые ресурсы. Manpower.
Трудоустройство руководителей. Executive outplacement.
Тяжба. Litigation.
Тяжёлое состояние здоровья. Serious health condition.

У

Убеждение. Conviction.
Уведомление. Notice.
Увольнение. Termination.
Увольнение по желанию. Termination-at-will.
Удержание работников. Employee retention.
Удовлетворённость работой. Job satisfaction.
Уклонение. Evasion.
Улучшение качества. Quality improvement.
Уместное тестирование. Reasonable suspicion testing.
Умышленное неправомерное действие. Willful misconduct.
Универсал. Generalist.
Унификация (кадровой документации). Unification (of personnel documents).
Упадок и гибель организации. Organizational decline and death.
Управление. Management.

Управление безопасностью. Safety.
Управление высоким потенциалом. Management of high potential.
Управление движением персонала. Management of personnel traffic.
Управление деловой карьерой. Managing business career.
Управление заработной платой. Wage and salary administration.
Управление знаниями. Knowledge management.
Управление изменениями. Change management.
Управление имиджем. Impression management.
Управление качеством. Quality management.
Управление конфликтами. Conflict management.
Управление многообразием сотрудников. Diversity management.
Управление поведенческими рисками. Behavioral risk management.
Управление проектом. Project management.
Управление по целям. Management by objectives.
Управление разнообразием. Management of diversity.
Управление талантами. Talent management.
Управление человеческими ресурсами. Human resource management.
Управление эффективностью. Performance management.
Управленческая решётка. Managerial grid.
Управленческий парадокс. Paradox.
Управленческое образование. Management education.
Управленческое поведение. Managerial behavior.
Упрощение работы / рабочих заданий. Job deskilling / Deskilling of jobs.
Уровень безработицы. Unemployment rate.
Уровень групповой сплочённости. Level of group cohesion.
Уровень дискриминативности. Discriminative level.
Уровень заболеваемости. Incidence rate.
Уровень текучести кадров. Turnover rate.
Условия работы. Job characteristics.
Условное высвобождение работников. Conditional release of the staff.
Условный штат. Contingent staff.
Усталость. Fatigue.
Установка. Setting.
Устный выговор (замечание). Oral reprimand.
Уступчивость. Compliance.
Учебные пособия. Training aids.
Учёт болезней/травм. Recordable illness/injury.

Ф

Факторное сравнение. Factor comparison.
Факторы неудовлетворённости. Dissatisfiers.
Фасилитатор. Facilitator.
Фиксированный год. Fixed year.
Финансовый отчёт. Financial statement.
Фирма подбора руководителей. Executive search firm.
Фирма поиска работы (кадровые агентства). Search firm.
Фирмы по найму работников. Companies hiring workers.
Фокус-группа. Focus group.
Формализация. Formalization.
Формирование благосклонности. Formation of favor.
Формирование кадрового резерва. Formation of personnel reserve.
Формирование персонала. Formation of staff.
Формирование стереотипов. Stereotyping.
Формулировка миссии. Mission statement.
Фрустрация (в организации). Frustration.
Фундаментальная ошибка атрибуции. Fundamental attribution error.
Функции службы управления персоналом. Functions of personnel management service.
Функционализм. Functionalism.
Функциональная команда. Functional team.
Функциональная структура. Functional structure.
Функциональное проектирование. Functional design.
Функциональные роли. Functional roles.

Х

Характер. Character.
Характеристика. Characteristic.
Харизматическое лидерство. Leadership, charismatic.
Хоторнский эффект. Hawthorne effect.

Ц

Целеобразование (целеполагание). Goal formation (goal setting).
Цели дисциплины «Организационное поведение». Objectives of the discipline «Organizational Behavior».
Цели операциональные. Goals, operational.
Цели официальные. Goals, official.
Цель. Goal.
Цель (в конфликте). Purpose (in conflict).
Ценности индивидуальные. Values, individual.
Ценностные ориентации (в конфликте). alue orientations (in conflict).
Ценность. Value.
Центр оценки персонала. Centre for evaluation of staff.
Центр профориентации. Career centre.
Центр развития персонала. Centre for staff development.
Цикл набора персонала. Life cycle recruiting.
Циклическая безработица. Cyclical unemployment.

Ч

Частичная договорённость. Fractional bargaining.
Частично занятый служащий (совместитель). Part-time employee.
Человеческие ресурсы. Human resources.
Человеческий капитал. Human capital.

Ш

Шкала оценивания, определённая поведением. Behaviorally anchored rating scale.
Шок от реальности. Reality shock.
Штатное расписание. Staffing structure.
Штатный работник с полной / частичной занятостью. Regular full / part-time employee.

Э

Эквивалент полной занятости. Full-time equivalent.
Экономические методы. Economic methods.
Экспатриант. Expatriate.
Эксперт. Expert.
Эксперт в предметной области. Subject matter expert.
Экспертиза. Expertise.
Экспертная группа. Advisory committee.
Экспертные оценки. Expert estimates.
Экстраверсия / интроверсия. Extraversion / introversion.
Электронное обучение. E-learning.
Электронный мониторинг. Electronic monitoring.
Электронный набор. E-Recruitment.
Эмоциональный интеллект. Emotional intelligence.
Эргономика. Ergonomics.
Этика. Ethics.
Этикет. Etiquette.
Этические дилеммы. Dilemmas, ethical.
Этническая принадлежность. Ethnicity.
Этнография. Ethnography.
Эффект ореола. Halo / horn effect.
Эффективность. Efficiency.
Эффективность деятельности по управлению персоналом. Efficiency of staff management.
Эффективность организации. Organizational efficiency.
Эффективность профессиональной деятельности. Efficiency of professional activities.
Эффективность работы персонала. Staff efficiency.

Я

Явные и латентные функции. Manifest and latent functions.
Якорь карьеры (по Э. Шейну). Career anchor (by E. Schein).

SWOT-анализ. SWOT analysis.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение. 3
A. 4
B. 16
C. 26
D. 44
E. 56
F. 74
G. 88
H. 96
I. 106
J. 124
K. 134
L. 136
M. 146
N. 162
O. 168
P. 184
Q. 204
R. 206
S. 226
T. 262
U. 280
V. 284
W. 290
Алфавитный указатель. 296

Учебное издание

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

АНГЛО-РУССКИЙ СЛОВАРЬ

MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL

ENGLISH-RUSSIAN DICTIONARY

Учебное пособие

Редактор *Н.А. Котова*
Компьютерная верстка *Н.А. Котовой*

Подписано к печати 02.04.2012 г. Формат 60×84 1/16. Печать офсетная.
И-323. Объем 20,5 п. л. Усл. печ. л. 19,1. Тираж 100 экз. Заказ № 122.

ФГБОУ ВПО «Московский государственный строительный университет».
Ред.-изд. центр. Тел. (495) 287-49-14, вн. 13-71, (499) 183-97-95,
e-mail: statyamgsu@yandex.ru, e-mail: rio@mgsu.ru.
Отпечатано в типографии МГСУ.
Тел. (499) 183-91-90, (499) 183-67-92, (499) 183-91-44. E-mail: info@mgsuprint.ru
129337, Москва, Ярославское ш., 26

ДЛЯ ЗАМЕТОК