Глоссарий
Управление человеческими ресурсами

Активная кадровая политика — характеризуется наличием у руководства не только обоснованных прогнозов развития ситуации, но и средств воздействия на нее.
Анализ человеческих ресурсов — концепция, рассматривающая персонал как важный ресурс организации, в использовании которого скрыты значительные резервы и которые могут быть охарактеризованы через оценку экономической эффективности его использования.
Ассессмент центр / Центр оценки (Assessment Center) метод комплексной оценки персонала, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик: упражнений, тестов, деловых игр, моделирующих ключевые моменты деятельности оцениваемого, в которых проявляются его профессионально важные качества.
Аудит человеческих ресурсов — система консультационной поддержки, аналитической оценки кадрового потенциала организации.
Аутплейсмент — специальная услуга кадрового агентства по организации процесса увольнения сотрудников компании.
Аутсорсинг — передача непрофильных функций организации стороннему подрядчику.
Аутстаффинг - вывод за штат компании имеющегося персонала и его дальнейшее юридическое оформление в фирме-провайдере (как правило, кадровом агентстве).
Бюрократия — тип организации, для которой характерны специализированное распределение труда, четкая управленческая иерархия, правила и стандарты, показатели оценки работы, принципы найма, основывающиеся на компетенции работника.
Внешняя среда — факторы, условия, силы и субъекты, влияющие на ситуацию в регионе, отрасли, предприятии и т.п. извне.
Гуманизация труда - создание условий труда, максимально благоприятных дпя человека, обеспечивающих свободное и разностороннее развитие работника.
Деятельность по управлению персоналом — целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.
Доктрина командного менеджмента — подход, ориентированный на стимулирование творческой активности групповой деятельности при решении нестандартных задач. Применение подхода дает возможность повысить социальное и культурное творчество работников, их непосредственное участие в самоорганизации и самоуправлении совместной деятельностью, взаимный контроль и взаимопомощь.
Доктрина человеческих отношений — управленческий подход, ориентированный на гуманизацию трудовых процессов, вовлечение работников в обсуждение вопросов, касающихся их производственной деятельности, использование позитивных эффектов групповой организации.
Закрытая кадровая политика — характеризуется непроницаемостью для нового персонала на средних и высших уровнях управления; организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, далее замещение производится только из числа сотрудников организации.
Инновационный менеджмент - это система подготовки и принятия решений, направленных на формирование, поддержку и развитие инновационно-технического потенциала организации.
Кадровая информация — определенным образом организованное множество данных о персонале организации.
Кадровая политика — система взглядов, принципов и практических мероприятий организации, направленных на установление методов и форм кадровой работы во всех сферах деятельности.

Кадровые мероприятия — действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации и проводимые с учетом конкретных задач этапа развития организации.
Кадры — основной (штатный) состав работников конкретной организации.
Квалификационные требования — перечень знаний, навыков, подходов, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.
Классическая школа управления — подход к управлению, сложившийся на раннем этапе и основанный на идентификации общих принципов для их рационального использования в организации. Теоретики классической школы полагали, что можно отыскать лучшую систему организации путем определения основных функций данного бизнеса.
Коммуникации — способы, которые используются членами коллектива для передачи и получения сообщений.
Компетентность — обладание знаниями, опытом, способностями и информацией в конкретной области профессиональной или научной деятельности.
Корпоративный дух - гармония интересов персонала и организации.
Лизинг персонала — использование временного трудового ресурса для решения производственных задач организации.
Маркетинг персонала - управленческая деятельность, направленная на изучение изменений на рынке труда в целях разработки программы по привлечению и набору компетентных работников для покрытия перспективных потребностей организации в человеческих ресурсах.
Менеджмент — деятельность субъекта, фирмы, направленная на достижение наилучших способов достижения целей организации.
Менеджмент стратегический — управленческая деятельность фирмы по выработке целей и политики, долгосрочных установок и ориентиров по укреплению позиций на рынке, принципиально новых направлений и т.д.
Миссия — цель деятельности организации, ориентированная на будущее.
Моббинг — «моральное преследование» работника, его травля в организации.
Неформальная организация — спонтанно возникающие группы людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенной цели.
Обратная связь — реакция на сообщение, которая помогает отправителю источника информации определить, воспринята ли отправленная им информация.
Обучающая организация — это тип современной организации, в которой обучение рассматривается как непрерывный процесс, нацеленный на подготовку всех работников к инновациям, изменениям, обновлению.
Организационная культура — совокупность коллективно разделяемых ценностей, убеждений и норм поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям.
Персонал — совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация.
Планирование — процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижения.
Планирование потребностей в человеческих ресурсах — начальная стадия кадрового планирования; процесс, направленный на определение потребностей в трудовых ресурсах и разработку мероприятий по удовлетворению этих потребностей за счет внутренних и внешних источников.
Политика организации — система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему.
Прогнозирование — метод планирования, в котором предсказание будущего опирается на накопленный опыт и текущие предположения относительно будущего.
Развитие человеческих ресурсов - непрерывный процесс улучшения качественных характеристик человеческого потециала (знаний, навыков, мотиваций, ценностей,

способностей работников) для реализации стратегий организации и усиления ее конкурентных преимуществ.

Рекрутинговые агентства кадровые агентства, занимающиеся поиском, отбором и наймом персонала на вакантные должности организацийзаказчиков.

Система менеджмента качества (СМК) - это скоординированная и взаимосвязанная деятельность по эффективному привлечению и использованию организационных ресурсов для постоянного улучшения деятельности и повышения конкурентоспособности организации.

Система обратной связи — в управлении — любой механизм, обеспечивающий получение данных о результатах, которые могут быть использованы руководителями для корректировки отклонений от намеченного плана.

Социальное партнерство — особый тип социально-трудовых отношений, основанных на интеграции интересов основных субъектов (работодателей и наемных работников), с целью разрешения между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

Стратегический менеджмент - одна из функций управления(менеджмента), которая распространяется на долгосрочные цели и действия компании. Формулировка стратегии (образа действий) и её чёткий инструментарий являются ядром управления и важным признаком хорошего менеджментакомпании.

Стратегия — программа, план, генеральный курс, всесторонний план достижения целей в любой области деятельности.

Стратегия управления персоналом — генеральный план действий по достижению долгосрочных целей организации за счет реализации и развития ее трудового потенциала с учетом изменений состояния внешней среды.

Тренинг — систематический процесс изменения поведения работников в направлении улучшения возможностей достижения целей организации.

Управление персоналом (УП) — деятельность, направленная на каждодневное оперативное управление человеческими ресурсами организации.

Управление человеческими ресурсами (HRM) — стратегическое планирование и управление человеческими ресурсами организации, которое способствует наиболее эффективному использованию людей для достижения организационных и личных целей.

Человеческие ресурсы профессиональные знания, умения, способности работников, эффективное формирование, использование и развитие которых обеспечивает организации экономический успех и конкурентные преимущества.

Человеческий капитал капитал, воплощенный в людях в форме их образования, квалификации, знаний, опыта.

Школа научного управления — первый формальный подход к управлению. Основан на том, что ручной труд может быть изменен, перепрофилирован через наблюдения, замеры, логику и анализ так, чтобы он стал более эффективным.

Школа поведенческих бихевиористических наук — концептуальный подход к управлению, который вырос из движения за человеческие отношения, сложившегося после второй мировой войны. Он основан на передовых концепциях психологии и социологии. Поведенческая шкала занималась тем, что помогала сотрудникам полностью реализовать свой потенциал, применяя концепции поведенческих наук к проектированию организации и управлению или повышая тем самым их эффективность.