

СЛОВАРЬ

терминов и определений
по трудоустройству

научно-методическое пособие



Тула 2012

Министерство образования и науки РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Тульский государственный университет»

Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку
труда выпускников

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Научно-методическое пособие

Тула 2012

УДК 030(075.8):331.53

Словарь терминов и определений по трудоустройству: научно-методическое пособие / Бирюкова Н.Ю., Морозов В.Б. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2012. 56 с.

Пособие специально разработано для студентов и выпускников ВУЗов с целью ознакомить их с терминами и определениями трудового законодательства, понятиями, относящимися к сфере образования, психологическими терминами рынка труда и выбора профессии, современными названиями должностей и профессий, рабочим сленгом кадровых служб.

Пособие поможет выпускникам более быстро и успешно ориентироваться в вопросах кадровых терминов, повышая качество и эффективность трудоустройства.

Абсентеизм (от лат. *absens* – отсутствующий) – понимают как общее количество потерянных рабочих дней (или часов) или как частоту случаев отсутствия сотрудника на работе. При этом человек может отсутствовать на рабочем месте, как по уважительной, так и по неуважительной причине.

Аванс – денежная сумма или другая имущественная ценность, выдаваемая в счет предстоящих платежей (за выполнение работы, передачу имущества, в счет причитающейся зарплаты, на расходы по командировке и др.).

Авторитарный стиль управления – поведение руководителя, в основе которого лежит абсолютизация принципа единоначалия и отрицание коллегиальных (коллективных) методов принятия решений. Характеризуется стремлением руководителя полагаться исключительно на формальный авторитет должности, жесткий контроль и принуждение. Основным методом воздействия является прямое администрирование, основной акцент делается на негативные санкции и материальное стимулирование.

Агент – оказывает посреднические услуги между покупателями и продавцами товаров, включая техническую и другую продукцию (оборудование, сырье, полуфабрикаты и др.), а также различные коммерческие услуги (постановка представлений, выступление артистов, спортсменов, издание книг, запись музыкальных произведений и др.)

Агент по продаже недвижимости (риелтор) – осуществляет работу по покупке, продаже или аренде недвижимости от имени и по поручению клиентов. Оказывает помощь в оформлении необходимых документов.

Агент по снабжению (менеджер по снабжению) – получает по договорам, нарядам и другим документам товарно-материальные ценности (сырье, материалы, оборудование, комплектующие изделия, инвентарь, канцелярские принадлежности и т.п.). Оформляет документацию на получаемые и отправляемые грузы, заказывает контейнеры, другую тару, а также транспортные средства для их доставки. Производит внеплановые закупки материалов.

Агент рекламный (менеджер по рекламе) – работает, как правило, в издательствах и занимается поиском и формированием клиентской базы для размещения рекламных модулей в печатных изданиях. Документально оформляет соответствующие сделки.

Агент торговый (менеджер по продажам) – содействует покупке и продаже партий товаров (оптом). Занимается поиском клиентов. Обеспечивает надлежащее оформление заключаемых договоров и контрактов, других необходимых документов, в том числе страховых и экспортных лицензий. Выполняет необходимую техническую работу при заключении соглашений, договоров и контрактов, размещении рекламы в средствах массовой информации. Организует предоставление транспортных средств и обеспечение выполнения других условий, предусмотренных заключенными соглашениями, договорами и контрактами, оказывает помощь в доставке товаров.

Агентства кадровые – (1) собирательное название для частных организаций, оказывающих услуги на рынке труда (агентства по подбору персонала, трудоустройству, а также осуществляющие лизинг персонала и т. п.); (2) иногда этот термин используется в более узком смысле как синоним агентства по подбору персонала.

Агентства по подбору персонала – организации, которые по заказу компании подбирают на работу персонал. Услуги для кандидатов, как правило, бесплатны. Агентства выполняют свою работу, руководствуясь существующим законодательством и этикой бизнеса. Во многих странах эта деятельность лицензируема. В России лицензирование с 2002 года отменено. Хорошим признаком является принадлежность агентства к профессиональным ассоциациям и объединениям, которые вырабатывают единые стандарты деятельности, этические кодексы в профессиональной сфере. Как и многие другие виды посреднических услуг, услуги по подбору персонала позволяют сэкономить время и уменьшить риск ошибки.

Агентство по трудоустройству – предоставляют платные услуги для соискателей. Клиенты агентства по трудоустройству лица, которые не тратят времени на самостоятельный поиск или те, кто не знает, как правильно искать работу (как составить резюме, куда его разослать, нет доступа к факсу или Интернету).

Адаптация профессиональная – процесс приспособления человека к новым условиям труда и новым отношениям. Сразу после приема на работу новый работник не может немедленно показать всех своих потенциальных возможностей, так как требуется время на адаптацию.

Адвайзер (от англ. *adviser* – советник, консультант) – консультант, советник.

Администратор – осуществляет работу по эффективному и культурному обслуживанию посетителей, созданию для них комфортных условий. Обеспечивает контроль сохранности материальных ценностей. Консультирует посетителей по вопросам, касающимся оказываемых услуг. Отвечает на телефонные звонки. Принимает меры по предотвращению и ликвидации конфликтных ситуаций. Рассматривает претензии, связанные с неудовлетворительным обслуживанием посетителей, проводит необходи-

мые организационно-технические мероприятия. Осуществляет контроль за соответствующим оформлением помещений, следит за размещением, обновлением и состоянием рекламы внутри помещения и на здании. Обеспечивает чистоту и порядок в помещении и на прилегающей к нему или зданию территории. Контролирует соблюдение подчиненными работниками трудовой и производственной дисциплины, правил и норм охраны труда, требований производственной санитарии и гигиены. Информировывает руководство об имеющихся недостатках в обслуживании посетителей, принимаемых мерах по их ликвидации. Обеспечивает исполнение работниками указаний руководства предприятия, учреждения, организации.

Аккаунт-менеджер – координатор работ по проекту, обеспечивающий постоянный контакт с организацией-заказчиком проекта.

Аккордная оплата труда – система оплаты труда, при которой нанятые работники получают единовременные выплаты за согласованные объемы работ (без учета затраченного на работу времени).

Акт локальный нормативный – нормативное предписание, принятое на уровне конкретного предприятия, учреждения, организации и регулирующее их внутреннюю жизнь (например, правила внутреннего распорядка).

Акционерное общество (АО) – общество, уставной капитал которого разделен на определенное число акций; участники акционерного общества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций (ГК РФ, ст.96).

Анализ SWOT или анализ ССВУ (сила, слабость, возможности, угрозы) – анализ сильных и слабых сторон фирмы, оценка ее возможностей и потенциальных угроз. Возможности определяются как нечто, дающее фирме шанс сделать что-то новое: выпустить новый продукт, завоевать новых клиентов, внедрить новую технологию, перестроить и улучшить цепочки ценностей и т.п. Угроза – это то, что может нанести ущерб фирме, лишить ее существующих преимуществ: несанкционированное копирование уникальных разработок фирмы, появление новых конкурентов или товаров-заменителей и т.п.

Анализ стратегический – основной элемент стратегического планирования

Анализ текучести кадров – количественное и качественное исследование процессов увольнения персонала.

Андеррайтер (от англ. *underwriter* – подписчик) – специалист по страхованию, как правило, штатный сотрудник компании. Андеррайтер описывает, оценивает и квалифицирует риск, формирует страховой портфель.

Анкета – специальный бланк, который требуется заполнить в соответствии с инструкцией, письменной или устной. В процессе поиска рабо-

ты анкеты приходится заполнять во многих кадровых агентствах, в некоторых компаниях и на «рабочих» сайтах в интернете. Не следует путать анкету и резюме. Каждый из этих документов имеет свое назначение и неправильно заменять их друг другом.

Аппликант, джоб сикер (от англ. *job seeker* – человек, ищущий работу), **кандидат, соискатель, претендент** – (1) человек, прошедший интенсивный отбор, интервьюирование, проверку рекомендаций, и готовый к представлению клиенту на позицию, по которой идет поиск. (2) человек, приславший резюме в кадровое агентство.

Ассесмент (от англ. *assessment* – оценка) – набор методик тестирования.

Ассесмент-центр – центр оценки. Метод стандартизированной, объективной, многокомпонентной оценки кандидатов (работников), заключающийся в том, что группа участников проходит через определенные испытания: деловые игры, тесты, самопрезентацию, письменные работы и др. Позволяет получить представление о поведении человека в рабочих ситуациях. Обычно несколько специально обученных наблюдателей оценивают кандидатов, выполняющих серию специально разработанных заданий. Более пригоден для оценки менеджеров, чем узких специалистов.

Ассимиляция – приобщение нового человека к сложившемуся коллективу за счет включения его в обычные процессы, принятые в коллективе до него.

Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП) – единственная в России общественная профессиональная ассоциация рекрутеров, действующая в масштабах всей страны.

Аттестация персонала – один из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории.

Аттестация рабочих мест – комплексная оценка рабочих мест на соответствие техническим, технологическим и организационным решениям, требованиям охраны и условий труда.

Аудит (кадровый) – комплекс мероприятий, направленных на определение соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; диагностика причин возникновения проблем по вине персонала, а также оценка их важности и возможности разрешения; формулирование конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом по их устранению.

Аутплейсмент (от англ. *out* – «вне» + англ. *place* – «место») – трудоустройство сокращаемых сотрудников или консультирование компаний, проводящих кадровую реструктуризацию, или консультации по вопросам трудоустройства. Сокращение сотрудника с помощью специалиста по аутплейсменту – новая для российских руководителей процедура, за рубежом

аутплейсмент является одним из важнейших видов услуг в области кадрового консалтинга.

Аутсорсинг (от англ. *outer* – «другой» + англ. *source* – «источник» + англ. *using* – «использовать») – привлечение ресурсов других организаций или внештатных работников для выполнения определенных работ. Для рекрутмента: метод поиска или подбора персонала, при котором компания-заказчик полностью доверяет весь процесс поиска Агентству или же пользуется услугами специализированных агентств, которые им предоставляют персонал вместо того, чтобы набирать его в штат на постоянной основе.

Аутстаффинг (от англ. *out* – «вне» + англ. *staff* – «штат») – выведение персонала за штат компании. При аутстаффинге персонал компании заключает трудовые договора не с компанией, а с соответствующей организацией (назовем ее исполнителем). При этом, исполнитель берет на себя функции выплаты заработной платы, уплаты налогов, исполнение трудового законодательства (прием на работу, увольнение и т.д.). В то же время, работу, персонал выполняет непосредственно для компании. Договорные отношения между исполнителем и компанией, как правило, оформляются через договор о предоставлении персонала.

Безработица – социально-экономическое явление, предполагающее отсутствие работы у людей, составляющих экономически активное население.

Безработные – трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Бенефитс – дополнительный доход работника к основной зарплате. Включает оплату медицинских страховок, страхования жизни, оплату обучения и т.п.

Бенчмаркинг (от англ. *bench* – «уровень» + англ. *mark* – «отметка») – метод использования чужого опыта, передовых достижений лучших компаний, подразделений собственной компании, отдельных специалистов для повышения эффективности работы, производства, совершенствования бизнес-процессов.

Бизнес-компетенция – деловое качество, обеспечивающее успешное решение определенных производственных задач.

Бизнес-процесс – это поток работы, переходящий от одного человека к другому, а для больших процессов – от одного отдела к другому. Процессы можно описать на разных уровнях, но они всегда имеют начало, определенное количество шагов посередине и четко очерченный конец.

Биржевой маклер – оказывает посреднические услуги при заключении коммерческих, кредитных, валютных, страховых и других сделок, осуществляемых на биржах.

Бонус – нерегулярное дополнительное вознаграждение сотрудника за выдающиеся заслуги в работе.

Бренд-менеджер – работают на производствах. Занимаются стимулированием сбыта, рекламой определенной торговой марки, проводят изучение и прогнозирование спроса.

Бригадная или коллективная оплата труда – один из видов сдельной оплаты труда. Чаще всего сочетается с премированием за выполнение установленных бригаде количественных и качественных показателей производственного плана. Начисление бригаде всей зарплаты или ее части осуществляется, как правило, на основании единого наряда по конечным результатам работы всей бригады.

Брокер – покупает и продает партии товара на аукционах, рынках наличного товара или срочного рынка товаров, а также ценных бумаг и финансовых документов, в том числе иностранной валюты, коммерческих услуг (кредит, заключение трудовых договоров и контрактов, транспортные услуги, продажа недвижимости, грузовые перевозки, организация рекламы и т.п.). Устанавливает деловые контакты между покупателями и продавцами товаров, заказчиками и оказывающими услуги.

Брэйнсторминг (от англ. *brain* – «мозг» + англ. *storm* – «штурм») – мозговой штурм, мозговая атака.

Бэйдж (от англ. *badge* – карточка) – индивидуальная нагрудная карточка участника мероприятия с указанием Ф.И.О. и профессиональной принадлежности ее владельца.

Бэкграунд (от англ. *background* – фон) – основа, база. Этот термин часто используется в контексте разговора о базовом образовании работника. Говорят об «образовательном бэкграунде», но часто слово «образовательный» вообще опускается.

Бэк-офис (от англ. *back* – «позади» + англ. *office* – «офис») – сотрудники компании, занимающиеся внутренней деятельностью компании (аналитика, финансы)

Бюджет – финансовый план, распределение расходов и доходов компании на определенный срок в натуральном и денежном выражении. Бюджет является документом, задающим ресурсные ограничения компании.

Вакансия – впервые созданная или высвободившаяся должность, которую требуется заполнить. «Горячая» вакансия – вакансия, требующая срочного заполнения. Иногда говорят об ожидаемой вакансии – должности, которая пока занята, но предстоит ее высвобождение в связи с уходом на пенсию или планируемой заменой работника.

Валидность конструктивная или понятийная – степень соответствия теста для оценки определенного свойства личности обобщенным теоретическим представлениям о данном свойстве, то есть конструкту.

Валидность очевидная – это валидность с точки зрения испытуемого.

Валидность содержательная – означает, что исследование является валидным по мнению специалистов.

Валидность теста – действительная способность теста измерять ту психологическую характеристику, для диагностики которой он заявлен.

Валидность эмпирическая – применяемая методика считается эмпирически валидной тогда, когда установлено, что испытуемый ведет себя в жизни именно так, как предсказывает методика.

Веблиография – рекомендуемый список сайтов как средство ориентации в электронных ресурсах.

Верификация – проверка достоверности информации путем сравнения с информацией из источника, достоверность которого считается доказанной.

Видение – это картина представления будущего, которого хочет достигнуть организация. Видение следует рассматривать как вероисповедание, оно выражает чувства сотрудников. Оно формулируется так, как будто бы оно уже началось (утверждающая формулировка). Видение для организации должно быть единственным и неповторимым

Владелец бизнес-процесса – должностное лицо или коллегиальный орган управления, имеющий в своем распоряжении ресурсы, необходимые для выполнения процесса, и несущий ответственность за результат процесса.

Власть – форма влияния, при которой индивидуум, группа или организация имеют возможности добиться изменения поведения других людей даже вопреки их воле. Выделяют должностную и личностную власть.

Внешняя референция – ориентирование на мнение окружающих, объективные результаты, принятые нормы, общественное мнение. Это означает, что человек легко поддается чужому влиянию, ему трудно отказать другим, он часто нуждается в советах.

Внутренняя референция – ориентирование на собственное мнение, видение, позицию. Человек готов отстаивать свою точку зрения, не обращая внимания на мнение других людей.

Вознаграждение материальное – осуществляется на основе применения эффективных систем организации заработной платы, обоснованной тарифной системы, норм и нормативов трудовых затрат, форм оплаты труда, поощрительных выплат, надбавок и доплат к заработной плате, методов формирования фондов оплаты.

Воркшоп (от англ. *workshop* – мастерская) – интенсивное учебное мероприятие, на котором участники учатся, прежде всего, благодаря собственной активной работе.

Временные работники – лица, зачисленные на работу на определенный срок.

Время рабочее – время, в течение которого сотрудник предоставляет в соответствии с договором свою рабочую силу в распоряжение нанявшей его организации.

Гало-эффект – влияние общего впечатления от человека на оценку его отдельных поступков.

Гарантия – обязательство Агентством заменить кандидата, покинувшего (по различным причинам) своего работодателя в течение определенного срока, в особенности, если это произошло по вине рекрутера.

Генеральный директор – может быть владельцем, акционером предприятия или нанятым работником. Осуществляет руководство деятельностью предприятия.

Готовность к профессиональной деятельности – психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

Градация – уровень, класс, категория, разряд, то есть любая порядковая характеристика качества и количества чего-либо.

Грамотность компьютерная – наличие базовых знаний в области устройства и организации компьютеров, умение работать с основными офисными программами (текстовыми редакторами, таблицами и базами данных).

Грейдинг (от англ. *grading* – квалификационная шкала) – система должностных разрядов, характеризующаяся тем, что объединяет все должности организации в единую систему, формирует единую систему координат. В один разряд могут входить должности одного уровня из самых разных подразделений компании.

Групповое собеседование – (1) собеседование, когда вопросы задают трое или более интервьюеров. Его сложность заключается в том, что приходится помнить о том, сколько глаз наблюдает за вами, и жестко контролировать каждое слово и каждый жест. Дополнительные сложности создает возможное отсутствие логической последовательности вопросов и обстановка неопределенности и безразличия (как правило, при собеседовании один на один можно почувствовать реакцию собеседника). Причина проведения группового собеседования отчасти состоит в том, чтобы установить, как поведет себя кандидат в стрессовой ситуации, когда ему придется вести беседу сразу с несколькими партнерами, какова его способность к общению и насколько он приспособивается к группе. Часто групповые собеседования проводятся несколькими сотрудниками того отдела, на вакантное место в котором претендует кандидат; (2) собеседование, в котором участвует несколько кандидатов. Обычно им всем дается информация о фирме и работе, предлагается задавать вопросы, заполнить анкету,

а иногда – выполнить тесты или пробные письменные работы. Может рассматриваться как упрощенная разновидность метода центра оценки.

Дауншифтинг (от англ. *down* – «вниз» + англ. *shift* – «сдвиг») – это резкий уход человека с поступательного движения по лестнице какой-то уже обозначенной карьеры на другую «лестницу», как правило, с понижением стартовой позиции.

Девелопмент (от англ. *development* – развитие) – развитие.

Делегирование – передача полномочий от одного должностного лица другому, чаще всего от руководителя – подчиненному.

Дело – промышленное или коммерческое предприятие.

Дело личное – совокупность документов, содержащих сведения о работнике, его образовании, трудовой деятельности, семейном положении и другое.

Деловая игра – метод обучения и развития персонала, при котором происходит моделирование разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) для поиска новых способов ее выполнения.

Деловая репутация – разница между фактическими затратами на приобретение компании и справедливой стоимостью чистых активов.

Делопроизводство кадровое – система ведения документации по учету работающего персонала (заполнение личных дел, трудовых книжек, оформление отпусков, подготовка приказов по личному составу и т.д.)

Деформация личности профессиональная – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности.

Джоб сикер (от англ. *job seeker* – человек, ищущий работу), **кандидат, соискатель, претендент, аппликант**, – (1) человек, прошедший интенсивный отбор, интервьюирование, проверку рекомендаций, и готовый к представлению клиенту на позицию, по которой идет поиск. (2) человек, приславший резюме в кадровое агентство.

Диверсификация – процесс проникновения фирмы в другие отрасли производства. Стратегия диверсификации используется для того, чтобы организация не стала чересчур зависимой от одного стратегического хозяйственного подразделения. Идея диверсификации имеет многолетнюю историю. В настоящее время многие компании, располагая большими капиталами, получаемыми в основных сферах бизнеса, рассматривают диверсификацию как наиболее подходящий путь для инвестирования капитала и уменьшения степени риска, особенно если дальнейшая экспансия в основных сферах бизнеса ограничена. При осуществлении стратегии диверсификации фирма: 1) либо выходит за рамки промышленной цепочки, внутри которой она действовала, и ищет новые виды деятельности, дополняющие существующие в плане технологическом или коммерческом, с це-

лью добиться эффекта синергизма (концентрическая диверсификация); 2) либо осваивает виды деятельности, не связанные с ее традиционным профилем, с целью обновления своего портфеля (чистая диверсификация).

Директор генеральный – может быть владельцем, акционером предприятия или нанятым работником. Осуществляет руководство деятельностью предприятия.

Дискриминация в сфере труда – осознанное и целенаправленное создание каких-либо неблагоприятных условий, ухудшающих положение работников.

Дистресс – глубокий и продолжительный физиологический спад активности, вызванный длительным пребыванием работника в условиях стресса (напряжения).

Дисциплина – форма общественной связи между людьми, служащая средством поддержания и соблюдения порядка, необходимого для совместной деятельности людей, функционирования и развития организации. Дисциплина одинаково обязательна и для руководителей, и для подчиненных и предполагает исполнение правил, норм, процедур.

Договор – соглашение (обычно письменное), устанавливающее взаимные обязательства между государствами, учреждениями, отдельными лицами.

Договор коллективный – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Должности ключевые – должности, оказывающие решающее влияние на функционирование и развитие организации.

Должности профиль – документ, включающий перечень требований к знаниям, навыкам, квалификации, компетенциям и пр. сотрудника (кандидата), необходимым для успешного выполнения должностных обязанностей. Используется как для подбора кандидатов при приеме на работу, так и при оценке и аттестации сотрудников.

Должностная инструкция – нормативный документ, регламентирующий назначение и место работника в организации, его функциональные обязанности, права, ответственность и нормы поощрения. Должностные инструкции разрабатываются по каждой должности в соответствии со штатным расписанием и являются логическим продолжением и развитием положения о структурном подразделении. Они утверждаются руководителем организации.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должность – единица в штатном расписании компании, имеющая свое название и, как правило, описание (документ, содержащий требова-

ния к лицу, ее занимающему, положение данной должности в иерархической структуре, круг обязанностей и полномочий). Часто этот документ называют должностной инструкцией. Чем грамотнее и свежее документ, описывающий должность, тем легче ее правильно заполнить и удобнее работать в этой должности.

Доплаты – выплаты, начисляемые работникам к окладам (тарифным ставкам) за особые условия труда или режим работы.

Дополнительная оплата труда – различного рода денежные выплаты сверх основной заработной платы.

Доход – деньги или материальные ценности, получаемые государством, учреждением, предприятием или частным лицом в результате какой-либо деятельности; заработок.

Дресс-код (от англ. *dress* – «одежда» + англ. *code* – «стиль») – правила, относящиеся к принятому в компании стилю одежды – в некоторых компаниях, особенно крупных, существуют требования к тому, как должны быть одеты сотрудники. Иногда существует обязательная форма, иногда ограничиваются общим требованием (например, для мужчин обязательен строгий костюм с галстуком, для женщин – платье-костюм).

Заключение – документ, составленный сотрудником кадрового агентства по итогам собеседования и проверки кандидата, который некоторые агентства предоставляют своим заказчикам в дополнение к резюме.

Закрытое акционерное общество (ЗАО) – акционерное общество, акции которого распределяются только среди учредителей или иного заранее определенного круга лиц (ГК РФ, ст.97).

Занятость – деятельность граждан связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Заработная плата номинальная – зафиксированная в расчетной ведомости или в иных документах величина заработной платы в денежном выражении, характеризующая уровень оплаты труда за определенный период времени вне связи с ценами на товары и услуги и денежными расходами работника.

Заработная плата реальная – заработная плата, выраженная в материальных благах и услугах. Показывает, какое количество предметов потребления и услуг трудящийся может фактически приобрести за деньги, полученные в качестве заработной платы.

«Золотое рукопожатие» – метод стимулирования добровольного увольнения из организации ненужных работников. Намеченным к уволь-

нению работникам предлагают дополнительные компенсационные выплаты и выходные пособия.

Зондирующее (разведочное) собеседование – это собеседование, о проведении которого хлопочет сам кандидат, чтобы прозондировать соответствующую фирму как потенциальное место работы. Это один из лучших методов найти работу, даже если в момент проведения собеседования нет подходящей вакансии. Лицо, которое ищет работу, старается оставить о себе в фирме хорошее впечатление, чтобы о нем вспомнили, когда появится вакантное место. Следует помнить, что вы отнимаете время у того, кто любезно согласился с вами встретиться, невзирая на то, что в настоящий момент нет вакантных мест. При этом не приходится рассчитывать на чужую инициативу в беседе, о которой вы просили и которая нужна в первую очередь вам. Некоторые специалисты рекомендуют задавать вопросы о самом собеседнике. Большинство людей любит говорить о себе и всегда откликается на это. Им льстит, когда их спрашивают, с чего они начинали свой путь или как они поступили на эту работу.

Зрелость профессиональная – период профессиональной жизни человека, характеризующийся достижением полного профессионального развития, наибольшей производительностью и качеством выполнения профессиональной деятельности.

Игра деловая – метод обучения и развития персонала, при котором происходит моделирование разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) для поиска новых способов ее выполнения.

Идеальный кандидат – (1) кандидат, полностью соответствующий всем выдвинутым работодателем требованиям к профессиональной подготовке, опыту работы и личным качествам; (2) с точки зрения кадрового агентства, идеальным кандидатом является тот, кто присылает свое резюме в ответ на объявленную вакансию, причем присылает в том виде и тем способом, которые указаны в этом объявлении, а затем спокойно ожидает звонка или обращения по электронной почте от работника агентства (при этом предполагается, что резюме безупречно по форме, подготовлено в ответ на данную вакансию и отражает соответствие указанным требованиям, а поддержание контакта с кандидатом не представляет трудностей).

Идентичность корпоративная – чувство принадлежности к компании, в которой работаешь.

Иерархия – система последовательного подчинения элементов управления, расположенных в порядке от низшего к высшему; служебная лестница, ряд должностей в порядке подчинения.

Имидж – образ компании и ее продукции/услуг в сознании потребителей, работников и других людей. Основу имиджа компании составляют существующий стиль внутренних и внешних деловых и межличност-

ных отношений персонала и официальная атрибутика – название, эмблема, товарный знак.

Индивидуальный предприниматель – гражданин, занимающийся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица и прошедший государственную регистрацию в этом качестве (ГК РФ, ст.23), а также частные нотариусы, частные охранники, частные детективы (НК РФ, ст.11, п.2).

Инкорпорация (интериоризация) – поэтапная адаптация нового сотрудника в новой компании-работодателе, в результате которой он принимает и/или разделяет ценности корпоративной культуры и начинает действовать с их учетом.

Инновация – создание, распространение и применение какого-либо новшества, ведущие к улучшению работы, повышению эффективности деятельности.

Инсайдеры – работники, имеющие стаж работы в компании, «старожилы». Часто образуют коалицию, противостоящую «чужакам» – независимым инвесторам, работникам др. предприятий, безработным, желающим устроиться на данное предприятие, государству.

Инструкция – документ, содержащий правила, указания или руководства, устанавливающие порядок и способ выполнения или осуществления чего-либо.

Инструкция должностная – нормативный документ, регламентирующий назначение и место работника в организации, его функциональные обязанности, права, ответственность и нормы поощрения. Должностные инструкции разрабатываются по каждой должности в соответствии со штатным расписанием и являются логическим продолжением и развитием положения о структурном подразделении. Они утверждаются руководителем организации.

Интеллектуальная лабильность – методика предназначена для исследования лабильности, то есть способности переключения внимания, умения быстро переходить с решения одних задач на выполнение других, не допуская при этом ошибок.

Интервью (собеседование) – один из основных инструментов отбора персонала. Интервью подразделяются на заочные (например, телефонные) и личные.

Интернализм – внутренний контроль, склонность работника считать ответственным за свои успехи или неудачи себя самого.

Кадровая политика – это система идей, взглядов, ценностей, принципов, подходов к управлению персоналом, принятая в конкретной компании. Кадровая политика воплощает в себе те принципы, которые конкретная организация собирается применять в процессе управления работниками. Эта политика определяет философию организации по отношению к сотрудникам, и на ее основе формируются методы, которые должны

использовать менеджеры (руководители), решая вопросы, связанные с управлением подчиненными.

Кадровое делопроизводство – система ведения документации по учету работающего персонала (заполнение личных дел, трудовых книжек, оформление отпусков, подготовка приказов по личному составу и т.д.)

Кадровые агентства – (1) собирательное название для частных организаций, оказывающих услуги на рынке труда (агентства по подбору персонала, трудоустройству, а также осуществляющие лизинг персонала и т. п.); (2) иногда этот термин используется в более узком смысле как синоним агентства по подбору персонала.

Кадровые объединения – рекрутинговые фирмы, объединенные в единую партнерскую сеть, иногда головное агентство с региональными филиалами. Крупнейшим является «Метрополис» (70 агентств).

Кадровый резерв – группа работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку. Процесс создания резерва руководителей проходит три стадии: поиск и оценка кандидатов, определение сроков, методов и форм их обучения, непосредственная подготовка.

Кадры – социально-экономическая категория, обозначающая постоянный (штатный) состав работников, т.е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с компаниями.

Кандидат, соискатель, претендент, аппликant, джоб сикер (от англ. *job seeker* – человек, ищущий работу) – (1) человек, прошедший интенсивный отбор, интервьюирование, проверку рекомендаций, и готовый к представлению клиенту на позицию, по которой идет поиск. (2) человек, приславший резюме в кадровое агентство.

Карта компетенций (модель компетенций) – совокупность знаний, умений, навыков и личностных характеристик, необходимых для успеха сотрудника на конкретной должности. Модель компетенций разрабатывается отдельно под каждую должность с учетом специфики и стратегических задач компании.

Карьера – продвижение вверх по служебной лестнице.

Карьерный план – (1) документ, разрабатываемый фирмой, в котором прописаны планы обучения данного сотрудника и его продвижения по ступенькам иерархической структуры при условии достижения им определенных показателей; (2) собственные планы работника (о наличии собственных карьерных планов часто спрашивают во время собеседования).

Квалификация – уровень профессиональной подготовленности (обученности) человека для выполнения им определенной работы. Уровень квалификации работника определяется присвоением ему квалификацион-

ного разряда, классностью, образованием и подтверждается качеством работы.

Кейс-интервью – это серия predetermined, гипотетических, имеющих отношение к работе вопросов, ответы на которые оцениваются согласно некоторой совокупности примерных ответов. В таком интервью всем кандидатам задаются стандартные идентичные вопросы, поэтому информация собирается и оценивается объективно. Еще одним видом можно считать задания, требующие найти выход из заданных проблемных ситуаций. Такие задания не рассчитаны на определение конкретных навыков и подходят для всех кандидатов, от которых ожидается проявление стрессоустойчивости, креативности, умения разными путями достигать цели, высокой ответственности за достижение результата, а также умения работать в условиях жесткого ограничения времени.

КЗоТ – кодекс законов о труде.

Классификатор профессий – нормативный, утвержденный государственными органами документ, в котором профессии получают официальные наименования и классификационные номера.

Клиент – организация, оплачивающая услуги рекрутера по поиску персонала.

Климат социально-психологический - интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития.

Ключевые должности – должности, оказывающие решающее влияние на функционирование и развитие организации.

Ключевые компетенции – функциональные свойства, которые обеспечивают компании конкурентные преимущества на рынке. В частном случае, под ключевыми компетенциями имеются в виду способность и готовность персонала к использованию в своей работе определенных самых современных и эффективных методов достижения успеха.

Кодекс корпоративный – это документ, регламентирующий правила и нормы поведения сотрудников и порядок их взаимодействия.

Кодекс трудовой Российской Федерации (ТК РФ) – свод законов о труде (ранее КЗоТ – кодекс законов о труде), являющийся основным государственным регулятором трудовых отношений в России. Если в трудовом контракте содержатся условия, противоречащие ТК РФ, то они недействительны и решение в спорном вопросе будет принято согласно ТК.

Кодекс этический – в каждой профессии появляется необходимость выработать этический кодекс как для упорядочения деятельности профессионалов, работающих в этой области, так и для защиты интересов клиентов, гарантий для клиентов в том, что работа с ними будет вестись честно.

Коллективная или бригадная оплата труда – один из видов сдельной оплаты труда. Чаще всего сочетается с премированием за выполнение установленных бригаде количественных и качественных показателей производственного плана. Начисление бригаде всей зарплаты или ее части осуществляется, как правило, на основании единого наряда по конечным результатам работы всей бригады.

Коллективная материальная ответственность – материальная ответственность при совместном выполнении работниками (коллективом, бригадой) отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Команда – небольшое количество человек (чаще всего пять – семь, реже до 15–20), которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечные результаты, способны изменять функционально-ролевую соотношенность (исполнять любые внутригрупповые роли); имеют взаимно-определяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности (группе).

Коммерсант – участник хозяйственного оборота, правовое положение и сделки которого подчинены специальному регулированию. Статус коммерсанта признается по закону за лицом, деятельность которого характеризуется двумя признаками: заключением сделок и осуществления предпринимательства от своего имени. Коммерсант должен: быть внесенным в торговый реестр, иметь лицензию на ведение определенного вида деятельности, платить налог, вести торговую книгу, иметь собственный счет в банке, а также выступать в хозяйственном обороте под определенным фирменным наименованием.

Коммерческая тайна – производственная, научно-техническая, управленческая, финансовая и иная информация, используемая для достижения коммерческих целей (получение прибыли, предотвращение ущерба, получение добросовестного преимущества над конкурентами), которую предприниматель относит к конфиденциальной.

Коммуникабельность – способность, склонность к коммуникации, к установлению контактов и связей; коммуникабельный человек – легко устанавливающий контакты, приятный в общении.

Коммуникативные способности – вид способностей, проявляемый в сфере общения и способствующий успешности человека в различных областях деятельности.

Компания – коммерческая организация, основной целью которой является осуществление экономической деятельности (производственной, торговой, посреднической, финансовой, страховой или иной). Компании имеют статус юридического лица. Компании могут включать в себя предприятия (заводы, фабрики, шахты, торговые центры и т.п.).

Компенсационный пакет (социальный пакет) – принятый в организации стандартный комплекс материальных и нематериальных вознаграждений работнику. Он не зависит от колебаний в текущих результатах деятельности работника и составляет постоянную часть прямых и косвенных доходов работника. Обычно компенсационный пакет включает оплату транспортных расходов во время местных командировок, оплату мобильной связи, курсов повышения квалификации и т.п. Размеры и состав Компенсационного пакета зависят от уровня состоятельности и кадровой политики организации.

Компетентность – способность человека справляться с решением разнообразных задач, как стандартных, так и нестандартных, как в пределах, так и на границах его компетенции (области ответственности).

Компетенции ключевые – функциональные свойства, которые обеспечивают компании конкурентные преимущества на рынке. В частном случае, под ключевыми компетенциями имеются в виду способность и готовность персонала к использованию в своей работе определенных самых современных и эффективных методов достижения успеха.

Компетенция – требование организации к работнику, предписывающее ему ответственность за определенный результат на определенном участке в организации (в рамках определенной «области ответственности»). Это желательный для организации стандарт поведения в определенной должностной роли или ситуации, обеспечивающий успешное достижение организацией своих целей.

Компьютерная грамотность – наличие базовых знаний в области устройства и организации компьютеров, умение работать с основными офисными программами (текстовыми редакторами, таблицами и базами данных).

Конверсия персонала – переобучение высвобождаемых работников.

Конгломерат – группа более или менее разнообразных компаний, принадлежащих одному и тому же владельцу. Конгломерат представляет собой диверсифицированный портфель в противоположность синергическому портфелю (в синергическом портфеле группа хозяйственных подразделений стратегически связана между собой).

Конкордация – согласованность или процедура согласования точек зрения. Обычно используется при работе с экспертами, имеющими различные, несовпадающие точки зрения.

Конкуренция – соперничество субъектов рыночных отношений за лучшие условия и результаты коммерческой деятельности.

Консалтинг – профессиональная деятельность, связанная с оказанием консультативных услуг (советов, рекомендаций). Различается внешний и внутренний консалтинг. В последнем случае консалтинговые услуги бесплатно осуществляют штатные специалисты внутри самой организации.

Консолидация – процесс формирования единого сплоченного трудового коллектива, разделяющего единые ценности, цели и способы достижения.

Конструктивная или понятийная валидность - степень соответствия теста для оценки определенного свойства личности обобщенным теоретическим представлениям о данном свойстве, то есть конструкту.

Контент-анализ – анализ документов, законов, процедур, используемых в работе. Данный анализ призван определить основные знания и информацию, используемую при выполнении работы. Источником информации могут быть руководства, документы или нормы.

Контракт – договор, соглашение с взаимными обязательствами заключивших его сторон.

Контракт трудовой – форма заключения трудовых отношений между наемным работником и работодателем. Хотя пока в России очень часто этот документ носит чисто формальный характер и не отражает индивидуальных особенностей и условий работы, следует привыкать к тому, что это документ очень важный, многое определяющий. Его необходимо внимательно прочитать и понять, в случае необходимости уточнить или изменить формулировки. Это действительно очень важно, потому что неоднозначная формулировка в подписанном вами контракте может стать основанием для требований, которые окажутся для вас неприятной неожиданностью. Например, если сказано, что при необходимости фирма может использовать вас и для выполнения других нужных работ, это может включать поручения, которые вам совершенно не захочется исполнять. В случае, когда контракт противоречит Трудовому кодексу РФ, определяющим права и обязанности будет Трудовой кодекс.

Конфликт межличностный – столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.

Конформизм – позиция личности, социальной группы, характеризующаяся податливостью, приспособленчеством, некритическим восприятием стереотипа идей, установок и следующих за этим поступков и действий.

Конформность – внешняя податливость индивида групповому давлению при сохранении внутренней позиции.

Копирайтер – создает тексты для рекламных объявлений, статей, придумывает слоганы и названия.

Корпоративная идентичность – чувство принадлежности к компании, в которой работаешь.

Корпоративная культура – объединяющие всех сотрудников компании правила и нормы, которые отражают миссию и цель организации, регламентируют процессы внутри организации и стиль взаимоотношений.

Корпоративный кодекс – это документ, регламентирующий правила и нормы поведения сотрудников и порядок их взаимодействия.

Косвенная сдельная оплата труда – Форма оплаты, при которой размер заработной платы рабочего находится в зависимости от результата труда обслуживаемых им рабочих, на работу которых он реально оказывает влияние.

Коучинг (от англ. *coach* – тренер) – наставничество, система внешнего содействия тому, чтобы работник осознал, что, зачем и как он делает и на базе этого повышал производительность под руководством коуча (наставника).

Коэффициент интеллектуальности – показатель тестов интеллекта, обозначаемый символом IQ, соотношение так называемого умственного возраста (УВ) к истинному, хронологическому возрасту (ИВ) данного лица по формуле: $УВ/ИВ \times 100\% = IQ$. Умственный возраст определяется результатами тестирования с помощью одной из возрастных шкал интеллекта.

Креативность – обозначает умственные процессы, которые ведут к решениям, идеям, осмыслению, созданию художественных форм, теорий или любых продуктов, которые являются уникальными и новыми. Является относительно устойчивой характеристикой личности.

Культура корпоративная – объединяющие всех сотрудников компании правила и нормы, которые отражают миссию и цель организации, регламентируют процессы внутри организации и стиль взаимоотношений.

Лабильность интеллектуальная – методика предназначена для исследования лабильности, то есть способности переключения внимания, умения быстро переходить с решения одних задач на выполнение других, не допуская при этом ошибок.

Лидерство – способность вдохновлять уверенность и обеспечивать поддержку людей, необходимых для достижения определенных целей. Лидерство является одним из мощных факторов развития всего того нового, что еще не облачено в плановые работы (организации научных конференций, технологий).

Лизинг – сдача в аренду предметов длительного пользования – зданий, машин, компьютеров и др. Реализуется договором об аренде, который определяет сроки и размер арендной платы, обязательства по поддер-

жанию имущества в исправном состоянии, порядок возвращения и другие права и обязанности сторон.

Лизинг персонала – предоставление персонала в аренду работодателю. Услуга состоит в том, что работники числятся сотрудниками организации, предоставляющей услугу (то есть работодатель освобождается от юридического оформления отношений с работником, организации выплаты вознаграждения за труд, отчетности перед соответствующими фондами и налоговыми органами). Взаимоотношения работодателя и лизингового агентства устанавливаются и организуются в соответствии с заключенным между ними контрактом. При этом персонал может быть фактически постоянным и работающим исключительно в данной компании, а может быть временным, предоставляемым на оговоренный период (начиная буквально от нескольких часов). Так, можно пригласить секретаря, офис-менеджера или другого сотрудника вместо заболевшего или находящегося в отпуске постоянного сотрудника. Можно заказать группу работников для проведения разового мероприятия и т.п.

Линейный менеджер – руководитель, обеспечивающий основной производственный процесс, то есть управляющий группой исполнителей, занятых основным производством и составляющих кадровую основу штатного подразделения предприятия.

Личное дело – совокупность документов, содержащих сведения о работнике, его образовании, трудовой деятельности, семейном положении и другое.

Личностное самоопределение – это определение себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев становления личности и дальнейшая действенная реализация себя на основе этих критериев. Личностное самоопределение формируется раньше профессионального, на основе личностного самоопределения складываются требования к профессии.

Логистик (менеджер по логистике) – управляет грузопотоками, оптимизирует издержки предприятия и минимизирует затраты в процессе товародвижения и грузопереработки, при сохранении качества производимых работ.

Логистика – система (схема) эффективного передвижения материальных ресурсов, финансовых и информационных потоков в организации и за ее пределами.

Локальный нормативный акт – нормативное предписание, принятое на уровне конкретного предприятия, учреждения, организации и регулирующее их внутреннюю жизнь (например, правила внутреннего распорядка).

Локаут – массовое увольнение рабочих, возникающее в результате трудового конфликта, когда менеджмент отказывается допустить работни-

ков на их рабочие места или закрывает предприятие, если те не соглашаются принять предлагаемые им условия найма.

Локус контроля – склонность личности приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам (экстернальный локус контроля) либо собственным способностям и усилиям (интернальный локус контроля).

Маклер – лицо, профессионально занимающееся посредничеством в области покупки и продажи товаров, ценных бумаг, страхования и т.д.

Маркетинг персонала – особая функция службы по управлению персоналом, включающая анализ внешних и внутренних факторов, определяющих направления воздействия на персонал и формирование кадровой политики компании.

Маркетинг сетевой (многоуровневый) – система организации сбыта. Фирмы, работающие в России по такому принципу, могут иметь самые разные названия и продавать различные товары и услуги, предназначенные для населения (для физических лиц), а не для компаний.

Маркетолог – занимается исследованиями и анализом рынка интересующего товара или услуги; планирует ассортиментную и ценовую политику; выбирает каналы реализации этого товара, разрабатывает рекламную стратегию, комплекс мер по сервисному обслуживанию клиентов, стимулирует сбыт выпускаемой продукции. На стадии маркетинговых исследований разрабатывает анкеты, составляет выборки с целью выявления предпочтений потребителей и изучения рынка аналогичных товаров и услуг. Определяет важные качественные характеристики товара или услуги, оптимальную цену, упаковку, ориентируясь на определенную группу потребителей. Просчитывает наиболее выгодные пути реализации этого товара или услуги (розничная или оптовая сеть, MLM). Разрабатывает и организует рекламные акции. Работает со средствами массовой информации.

Материальная коллективная ответственность – материальная ответственность при совместном выполнении работниками (коллективом, бригадой) отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Материальная ограниченная ответственность работника – материальная ответственность работника за причиненный работодателю ущерб в пределах своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность в трудовом праве – возмещение одной из сторон трудового договора (работодатель или работник) ущерба, причиненного другой стороне, в соответствии с действующим законодательством.

Материальная ответственность работника – материальная ответственность работника за причиненный работодателю прямой действительный ущерб.

Материальная ответственность работодателя – юридическая обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате ненадлежащего исполнения работодателем своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Материальная ответственность сторон трудового договора – конкретизированная в трудовом договоре или письменном соглашении к нему материальная ответственность сторон трудового договора (работодателя и работника) за причинение ущерба другой стороне.

Материальная полная ответственность работника – состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальное вознаграждение – осуществляется на основе применения эффективных систем организации заработной платы, обоснованной тарифной системы, норм и нормативов трудовых затрат, форм оплаты труда, поощрительных выплат, надбавок и доплат к заработной плате, методов формирования фондов оплаты.

Медиация – добровольный и конфиденциальный посреднический процесс, в котором нейтральная третья сторона (медиатор) помогает конфликтующим сторонам достигнуть взаимоприемлемого соглашения.

Международная организация труда (МОТ) – международная организация, организованная в 1919 году на Парижской мирной конференции как автономная организация при Лиге Наций для выработки международных стандартов по улучшению условий труда и жизни трудящихся, с 1940 года – специализированное учреждение ООН. Членами МОТ состоят 149 государств, в том числе Российская Федерация. Ратифицированные Российской Федерацией конвенции МОТ обязательны к исполнению. Публикации МОТ выходят, в том числе, и на русском языке. В Москве имеется представительство МОТ.

Межличностный конфликт – столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.

Меморандум – ответственное письменное обращение руководства к сотрудникам компании, в котором руководство разъясняет свое понимание текущих проблем, целей и задач организации, а также способов достижения успеха.

Менеджер – (1) специалист в области управления производством, предприятием и т.п. (2) организатор творческой, спортивной и т.п. деятельности какого-либо коллектива или отдельного лица.

Менеджер линейный – руководитель, обеспечивающий основной производственный процесс, то есть управляющий группой исполнителей,

занятых основным производством и составляющих кадровую основу штатного подразделения предприятия.

Менеджер по инновациям - специалист, который занимается внедрением новейших научно-технических разработок. Проводит маркетинговые исследования, разрабатывает бизнес-план, продвигает готовую продукцию на рынке.

Менеджер по логистике (логистик) – управляет грузопотоками, оптимизирует издержки предприятия и минимизирует затраты в процессе товародвижения и грузопереработки, при сохранении качества производимых работ.

Менеджер по персоналу – менеджер, отвечающий за осуществление и координацию деятельности по управлению человеческими ресурсами организации.

Менеджер по продажам (агент торговый) – содействует покупке и продаже партий товаров (оптом). Занимается поиском клиентов. Обеспечивает надлежащее оформление заключаемых договоров и контрактов, других необходимых документов, в том числе страховых и экспортных лицензий. Выполняет необходимую техническую работу при заключении соглашений, договоров и контрактов, размещении рекламы в средствах массовой информации. Организует предоставление транспортных средств и обеспечение выполнения других условий, предусмотренных заключенными соглашениями, договорами и контрактами, оказывает помощь в доставке товаров.

Менеджер по рекламе (агент рекламный) – работает, как правило, в издательствах и занимается поиском и формированием клиентской базы для размещения рекламных модулей в печатных изданиях. Документально оформляет соответствующие сделки.

Менеджер по снабжению (агент по снабжению) – получает по договорам, нарядам и другим документам товарно-материальные ценности (сырье, материалы, оборудование, комплектующие изделия, инвентарь, канцелярские принадлежности и т.п.). Оформляет документацию на получаемые и отправляемые грузы, заказывает контейнеры, другую тару, а также транспортные средства для их доставки. Производит внеплановые закупки материалов.

Менеджер социально-культурной деятельности – разрабатывает культурно-досуговые программы, занимается внедрением различных социально-культурных проектов, руководит досуговыми учреждениями или отделами, детско-юношескими клубами и т.д.

Мерчендайзер – товаровед или помощник товароведа, человек, представляющий торговую компанию в торговых сетях (чаще всего супер- и гипермаркетах). Отвечает за выкладку товара, установку сопутствующего необходимого оборудования (холодильники, дополнительные витрины, палеты промоакций), размещает POS-материалы. Основная задача – кон-

троль наличия всего ассортимента компании на полках магазина и расположение его в наиболее благоприятных для покупки местах.

Мерчендайзинг – комплекс мероприятий, которые проводятся в торговом зале с целью увеличения продаж и активного продвижения того или иного продукта.

Место рабочее – оснащенная необходимыми техническими средствами пространственная зона, в которой совершается трудовая, деятельность работника или группы рабочих.

Месячный фонд заработной платы – это суммарные денежные средства, которые предусмотрены штатным расписанием и системой оплаты, действующими на предприятии, для выплаты работникам.

Миграция рабочей силы – перемещение, переселение трудоспособного населения из одних населенных пунктов в другие, связанные с переменой места проживания и работы.

Миграция трудовых ресурсов – пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.

Минимум прожиточный – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

Мини-резюме – объявление о поиске работы, которое соискатель дает в печатных средствах массовой информации.

Миссия (стратегические установки, предназначение) – основная общая цель организации, четко выраженная причина ее существования, ее предназначение. Формулируется прежде всего с точки зрения повышения социальной роли организации. Корпоративная миссия (хозяйственная миссия, концепция бизнеса) характеризует возможность заниматься бизнесом, на который фирма ориентируется, с учетом рыночных потребностей, характера потребителей, особенностей продукции и наличия конкурентных преимуществ. Концепция корпоративной миссии – надежный элемент идеологической базы формирования организации.

Многоуровневый (сетевой) маркетинг – система организации сбыта. Фирмы, работающие в России по такому принципу, могут иметь самые разные названия и продавать различные товары и услуги, предназначенные для населения (для физических лиц), а не для компаний.

Модель компетенций (карта компетенций) – совокупность знаний, умений, навыков и личностных характеристик, необходимых для успеха сотрудника на конкретной должности. Модель компетенций разрабатывается отдельно под каждую должность с учетом специфики и стратегических задач компании.

Модерация – метод, позволяющий группе людей выработать новое понятие с едиными критериями, одинаково понимаемыми и принимаемыми каждым членом группы.

Мозговой штурм – один из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения. Целью применения мозгового штурма является исключение оценочного компонента на начальных стадиях создания идей. На завершающем этапе производится отбор лучшего решения, исходя из экспертных оценок.

Мониторинг – отслеживание, сбор и анализ текущей информации, позволяющие проследить динамику изменений, например, мониторинг рынка труда и заработной платы, роста или снижения производительности труда, уровня мотивации сотрудников и т.п.

Мониторинг рынка труда – процесс системного статистического исследования состояния рынка труда, с помощью которого формируется система информации, позволяющая быстро и гибко реагировать на изменения в соотношении спроса и предложения в сфере занятости, прогнозировать возникновение критических ситуаций, планировать и осуществлять активную политику на рынке труда, при необходимости вносить те или иные коррективы.

Мотивация – это процесс побуждения себя или других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Термином «мотивация» называют все те внутренние побуждения, которые можно определить как желания, стимулы, склонности и влечения.

Мотивация нематериальная - это все, что сотрудник компании (штатный или нештатный) получает от работодателя не «живыми» деньгами, что призвано повышать его лояльность и/или повышать результативность его деятельности. Иными словами, это все, что компания делает, но могла бы не делать (закон ее к этому не обязывает), заботясь о своих сотрудниках. Говоря еще проще, это все, что получает сотрудник от компании, кроме заработной платы и бонусов.

Мотивация профессиональная – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

Мотивация работника – (1) то, что является стимулом для данного работника (деньги, слава, престиж, отношения в коллективе и т. п.). У каждого человека имеется система ценностей, в соответствии с которыми выстраивается его трудовая мотивация. В разные периоды сами стимулы и их соотношение могут быть различными; (2) деятельность руководства компании или ее подразделения по формированию и поддержанию заинтересованности сотрудников в выполняемой работе.

Навыки профессиональные – (1) набор знаний и умений, востребованных в данной области профессиональной деятельности (относится к

описанию должности, объявлению о найме и т. П.); (2) набор знаний и умений, имеющихся у данного работника в результате обучения или самообразования, а также приобретенных в процессе трудовой деятельности (относится к соответствующему разделу резюме или характеристике данного работника).

Надбавки к заработной плате – выплаты сверх установленного должностного оклада, которые стимулируют работников к достижению более высоких производственных показателей, повышению профессионального мастерства и производительности труда.

Название должности – существенный элемент должности, который во многих случаях дает представление о работе, которая должна выполняться, часто отражает статус и престижность данной должности.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Недееспособность – невозможность гражданина реализовать свои гражданские права в силу особенностей своего состояния, возраста и других причин.

Нематериальная мотивация – это все, что сотрудник компании (штатный или нештатный) получает от работодателя не «живыми» деньгами, что призвано повышать его лояльность и/или повышать результативность его деятельности. Иными словами, это все, что компания делает, но могла бы не делать (закон ее к этому не обязывает), заботясь о своих сотрудниках. Говоря еще проще, это все, что получает сотрудник от компании, кроме заработной платы и бонусов.

Неформальное обучение – полу структурированное обучение, реализуется в разных пространствах, таких как обучение дома, на работе и т.д. через ежедневное взаимодействие и взаимосвязи с членами социума. Для многих учащихся это включает освоение языка, усвоение культурных норм, форм поведения. Неформальное обучение для молодежи означает множество мест помимо школы, таких как молодежные программы, спортивные секции, клубы и т.п.

Номинальная заработная плата – зафиксированная в расчетной ведомости или в иных документах величина заработной платы в денежном выражении, характеризующая уровень оплаты труда за определенный период времени вне связи с ценами на товары и услуги и денежными расходами работника.

Нормативный локальный акт – нормативное предписание, принятое на уровне конкретного предприятия, учреждения, организации и регулирующее их внутреннюю жизнь (например, правила внутреннего распорядка).

Образование – кроме очевидного и общеизвестного смысла, употребляется в данной книге как название одного из разделов резюме. В этом

разделе принято указывать любые виды пройденного обучения (средне-техническое и высшее образование, аспирантуру и научные степени, курсы и тренинги). Отметим, что вы не обязаны перечислять все, в некоторых случаях разумно воздержаться (в коммерческих структурах, например, ученая степень иногда может показаться не плюсом, а минусом).

Обучение неформальное – полу структурированное обучение, реализуется в разных пространствах, таких как обучение дома, на работе и т.д. через ежедневное взаимодействие и взаимосвязи с членами социума. Для многих учащихся это включает освоение языка, усвоение культурных норм, форм поведения. Неформальное обучение для молодежи означает множество мест помимо школы, таких как молодежные программы, спортивные секции, клубы и т.п.

Обучение профессиональное – приобретение знаний и навыков в результате получения или повышения профессиональной квалификации. В России наиболее распространено приобретение рабочих специальностей в профессионально-технических училищах (ПТУ), которые теперь часто называются колледжами. Среднее специальное образование можно получить в техникумах, которые в настоящее время также иногда называют колледжами, а высшее образование – в высших учебных заведениях, которые раньше назывались преимущественно институтами, а теперь – академиями и университетами. Второе высшее образование (на платной основе) можно получить на специальных факультетах или в институтах повышения квалификации, чье основное назначение – предоставлять возможность обновить свои знания и познакомиться с новыми веяниями в профессиональной области тем, у кого прошло несколько лет с момента окончания вуза. Профессиональное обучение и переобучение являются одним из инструментов активной политики занятости, поскольку позволяют обучить безработных и высвобождаемых работников специальностям, которые востребованы рынком.

Общество с дополнительной ответственностью – учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли, определенные учредительными документами размеров; участники такого общества солидарно несут субсидиарную ответственность по его обязательствам своим имуществом в одинаковом для всех кратном размере к стоимости их вкладов, определяемом учредительными документами общества (ГК РФ, ст.95).

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров; участники общества с ограниченной ответственностью не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости внесенных ими вкладов (ГК РФ, ст.87).

Объединения кадровые – рекрутинговые фирмы, объединенные в единую партнерскую сеть, иногда головное агентство с региональными филиалами. Крупнейшим является «Метрополис» (70 агентств).

Объявление – печатное сообщение, извещающее о чём-либо.

Ограниченная материальная ответственность работника – материальная ответственность работника за причиненный работодателю ущерб в пределах своего среднего месячного заработка.

Оклад (тарифная ставка) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Оклад должностной – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оператор call – центра – отвечает на телефонные звонки. Информировывает клиентов об услугах компании или организации. Во время проведения рекламных мероприятий оказывает консультации по условиям проведения рекламной акции, принимает отзывы и жалобы потребителей на товар/ услугу. В компаниях сотовой связи информирует о тарифных планах, осуществляет поддержку пользователей. Работа может быть временной, только на время проведения рекламной акции.

Описание должности (описание позиции) – один из важнейших документов в кадровой работе. Он определяет функции и сферу ответственности, взаимодействие с другими сотрудниками компании и место в иерархической структуре, в нем перечислены требования к знаниям и навыкам, профессиональным и личным качествам работника.

Оплата труда аккордная – система оплаты труда, при которой нанятые работники получают единовременные выплаты за согласованные объемы работ (без учета затраченного на работу времени).

Оплата труда бригадная или коллективная – один из видов сдельной оплаты труда. Чаще всего сочетается с премированием за выполнение установленных бригаде количественных и качественных показателей производственного плана. Начисление бригаде всей зарплаты или ее части осуществляется, как правило, на основании единого наряда по конечным результатам работы всей бригады.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни – работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностно-

го оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда дополнительная – различного рода денежные выплаты сверх основной заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу – сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата труда косвенная сдельная – форма оплаты, при которой размер заработной платы рабочего находится в зависимости от результата труда обслуживаемых им рабочих, на работу которых он реально оказывает влияние.

Оплата труда основная – относительно постоянная часть заработной платы, соответствующая оплате труда по действующим тарифам и нормам оплаты.

Оплата труда повременная – форма оплаты труда, в основе которой лежит принцип зависимости величины заработной платы от количества рабочего времени, отработанных часов.

Оплата труда повременно-премиальная – форма оплаты труда, при которой к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю.

Оплата труда премиальная – дополнительная форма оплаты труда, которая применяется обязательно в сочетании с какой-либо основной – повременной или сдельной системой.

Оплата труда прямая сдельная – форма оплаты труда рабочих, осуществляемая за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Оплата труда сдельная – форма оплаты труда рабочих по количеству произведенных ими единиц продукции установленного качества по утвержденным расценкам.

Оплата труда сдельно-премиальная – форма оплаты труда, предусматривающая в дополнение к сдельной оплате труда премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей, отсутствие брака, рекламаций и т.д.

Оплата труда сдельно-прогрессивная – форма оплаты труда, при которой объем продукции, произведенной в пределах установленной нормы выработки, оплачивается по неизменным прямым расценкам, а сверх нормы – по повышенным расценкам.

Опцион – предоставляемое работникам право выкупа определенного пакета акций предприятия (ОАО) по фиксированной, как правило, льготной цене.

Опыт работы – (1) одно из наиболее распространенных требований работодателя; (2) раздел резюме, в котором описывается трудовая деятельность, как правило, в обратном хронологическом порядке.

Организационное поведение – выделяются два аспекта: поведение организации как целостного образования и поведение людей, ее составляющих.

Организационный стресс – психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре (в организации или в ее подразделении, фирме, корпорации), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах.

Организация – (1) это группа людей, работающих совместно, во главе с руководителем и выполняющих определенные планы, (2) комплекс мероприятий или действий, направленных на получение оптимальных условий для достижения какого-либо результата, с привлечением наибольшей эффективности, производительности, качества оказываемых услуг и, как правило, сопровождающихся уменьшением расходов на средства по достижению этой цели.

Органы государственной службы занятости – это часть органов власти, занимающаяся проблемами занятости, в первую очередь борьбой с безработицей. К пассивным методам политики занятости относится выплата пособий по безработице гражданам, имеющим право на их получение в соответствии с законом о занятости РФ. Активные методы политики занятости предусматривают индивидуальное консультирование, помощь в профориентации и трудоустройстве, обучение востребованным на рынке труда профессиям за счет службы занятости. Нужно только отдавать себе отчет в реальных возможностях службы занятости.

Ориентация профессиональная – система мероприятий по ознакомлению с миром профессий и спецификой различных видов деятельности. Профориентация способствует выбору профессии в соответствии с индивидуальными способностями и склонностями, а также возможностями, которые предоставляет человеку общество.

Основная оплата труда – относительно постоянная часть заработной платы, соответствующая оплате труда по действующим тарифам и нормам оплаты.

Отборочное собеседование – это решающая беседа, в которой работодатель оценивает вашу квалификацию по диплому и по опыту работы, вашу решимость и ваши цели, движущие вами мотивы, ваш потенциал и тому подобное. Этот вид собеседования – самый подробный и наиболее

глубокий из всех. Используйте шанс произвести впечатление на интервьюера уровнем своих вопросов и замечаний о фирме, чтобы выделиться из числа прочих претендентов (при условии, что у всех одинаковая квалификация). Кроме того, вас могут попросить высказать свое мнение относительно определенных рабочих ситуаций, ваших взаимоотношений с коллегами и начальством и рассказать о своих собственных планах и задачах на будущее.

Ответственность коллективная материальная – материальная ответственность при совместном выполнении работниками (коллективом, бригадой) отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Ответственность материальная в трудовом праве – возмещение одной из сторон трудового договора (работодатель или работник) ущерба, причиненного другой стороне, в соответствии с действующим законодательством.

Ответственность материальная работника – материальная ответственность работника за причиненный работодателю прямой действительный ущерб.

Ответственность материальная работодателя – юридическая обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате ненадлежащего исполнения работодателем своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Ответственность материальная сторон трудового договора – конкретизированная в трудовом договоре или письменном соглашении к нему материальная ответственность сторон трудового договора (работодателя и работника) за причинение ущерба другой стороне.

Ответственность работника ограниченная материальная – материальная ответственность работника за причиненный работодателю ущерб в пределах своего среднего месячного заработка.

Ответственность работника полная материальная – состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Открытое акционерное общество (ОАО) – акционерное общество, участники которого могут отчуждать принадлежащие им акции без согласия других акционеров (ГК РФ, ст.97).

Отношения трудовые – 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Офис – административный отдел предприятия, фирмы; контора.

Офис-менеджер – организует работу офиса. Круг должностных обязанностей зависит от величины и сферы деятельности предприятия или организации. Может выполнять часть секретарских функций: делопроизводство, прием телефонных звонков, подготовка необходимой документации для менеджеров (сертификаты, договоры, счета, доверенности и т.д.). Координирует работу различных отделов. Может выполнять административно - хозяйственную работу (закупка канцелярских принадлежностей, контакты с эксплуатационными службами и т.д.)

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Оценка результативности (эффективности) персонала – процедура, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы оцениваемым работником.

Оценщик недвижимости – производит оценку собственности для купли-продажи квартир, дач, земельных участков, страхования имущества, получения кредита, уплаты налогов. Проводит экспертизу, составляет заключение об оценке.

Оценщик собственности определяет стоимость предприятия или организации для выявления его кредитоспособности, инвестиционной привлекательности. Проводит комплексную оценку при реструктуризации и страховании предприятия. При этом оценивается недвижимое имущество, оборудование, складские запасы, финансовые вложения.

Очевидная валидность – это валидность с точки зрения испытуемого.

Пакет компенсационный (социальный) – принятый в организации стандартный комплекс материальных и нематериальных вознаграждений работнику. Он не зависит от колебаний в текущих результатах деятельности работника и составляет постоянную часть прямых и косвенных доходов работника. Обычно компенсационный пакет включает оплату транспортных расходов во время местных командировок, оплату мобильной связи, курсов повышения квалификации и т.п. Размеры и состав Компенсационного пакета зависят от уровня состоятельности и кадровой политики организации.

Партисипация – участие работника в делах своей организации (компании).

Партисипативность – уровень включенности, заинтересованности работников.

Пенсия – денежное обеспечение, регулярные денежные выплаты, предоставляемые гражданам при достижении определенного возраста, в связи с инвалидностью, при потере кормильца и в других предусмотренных законом случаях.

Письмо сопроводительное – в данном контексте письмо к работодателю или его представителю, которым принято дополнять посылаемое резюме, особенно в тех случаях, когда работник обращается не в ответ на объявление о вакансии, а в инициативном порядке. Хорошее сопроводительное письмо должно занимать не более страницы (лучше половину) и не дублировать резюме, а лишь пояснять причину обращения и подчеркивать, почему работник может быть интересен данной компании.

План карьерный – (1) документ, разрабатываемый фирмой, в котором прописаны планы обучения данного сотрудника и его продвижения по ступенькам иерархической структуры при условии достижения им определенных показателей; (2) собственные планы работника (о наличии собственных карьерных планов часто спрашивают во время собеседования).

Планирование стратегическое – процесс выбора целей организации и путей их достижения.

Плейсмент (от англ. *placement* – определение на должность) – закрытие рекрутером вакансии в организации клиента.

Поведение организационное – выделяются два аспекта: поведение организации как целостного образования и поведение людей, ее составляющих.

Повременная оплата труда – форма оплаты труда, в основе которой лежит принцип зависимости величины заработной платы от количества рабочего времени, отработанных часов.

Повременно-премиальная оплата труда – форма оплаты труда, при которой к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю.

Повышение квалификации – обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности.

Политика кадровая – это система идей, взглядов, ценностей, принципов, подходов к управлению персоналом, принятая в конкретной компании. Кадровая политика воплощает в себе те принципы, которые конкретная организация собирается применять в процессе управления работниками. Эта политика определяет философию организации по отношению к сотрудникам, и на ее основе формируются методы, которые должны

использовать менеджеры (руководители), решая вопросы, связанные с управлением подчиненными.

Полная материальная ответственность работника – состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Пользователь ПК продвинутый – типичная формулировка в резюме и объявлениях о вакансии, предполагает знания и навыки работы на ПК в объеме уверенного использования офисных приложений (текстовых редакторов, таблиц, баз данных, электронной почты, поиска в интернете).

Понятийная или конструктивная валидность - степень соответствия теста для оценки определенного свойства личности обобщенным теоретическим представлениям о данном свойстве, то есть конструкту.

Портфолио – иллюстрации профессиональных достижений кандидата, часто бывают обязательными для лиц творческих профессий (художников, фотографов, архитекторов, дизайнеров, журналистов и т. П.).

Потенциал – совокупность имеющихся средств, возможностей, которые могут быть мобилизованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи.

Почта электронная (e-mail) – современный способ связи, позволяющий почти мгновенно передать информацию от одного абонента почтовой сети другому. Наличие электронного почтового ящика значительно облегчает поиск работы. Часто в объявлениях о вакансии предлагают направить резюме по электронной почте (иногда по электронной почте или факсу).

Правила внутреннего распорядка – во многих компаниях действуют правила, регламентирующие отношения в коллективе, поведение на рабочем месте и т. П. Иногда это письменные документы, иногда устные традиции. Поскольку очевидно, что знание их необходимо новичку, то следует непременно узнать о них все, что удастся в процессе переговоров по найму на работу.

Предиктор (от англ. *predictor* – предсказатель) – определенный параметр, характеризующий персонал и позволяющий прогнозировать эффективность его работы в будущем.

Предложение работы – документ, завершающий процесс отбора; в России не всегда предложение делается работодателем в письменном виде, однако при оформлении перехода с одного места на другое в порядке перевода новый работодатель дает письменный запрос на перевод, что можно считать в некотором смысле эквивалентом письменного предложения работы.

Предназначение (стратегические установки, миссия) – основная общая цель организации, четко выраженная причина ее существования, ее предназначение. Формулируется прежде всего с точки зрения повышения социальной роли организации. Корпоративная миссия (хозяйственная мис-

сия, концепция бизнеса) характеризует возможность заниматься бизнесом, на который фирма ориентируется, с учетом рыночных потребностей, характера потребителей, особенностей продукции и наличия конкурентных преимуществ. Концепция корпоративной миссии – надежный элемент идеологической базы формирования организации.

Предприятие – самостоятельный хозяйственный субъект, созданный в установленном законом порядке. Является, как правило, юридическим лицом – товариществом, акционерным обществом и т. П. ГК Российской Федерации предусматривает образование унитарных предприятий (только государственных и муниципальных) – коммерческих организаций, не наделенных правом собственности на имущество, закрепленное за ними его собственником. Имущество принадлежит такому предприятию на праве хозяйственного ведения или оперативного управления.

Презентация – публичное представление чего-либо нового, недавно появившегося, созданного (книги, журнала, организации и т.п.).

Премиальная оплата труда – дополнительная форма оплаты труда, которая применяется обязательно в сочетании с какой-либо основной – повременной или сдельной системой.

Претендент, аппликант, джоб сикер (от англ. *job seeker* – человек, ищущий работу), **кандидат, соискатель** – (1) человек, прошедший интенсивный отбор, интервьюирование, проверку рекомендаций, и готовый к представлению клиенту на позицию, по которой идет поиск. (2) человек, приславший резюме в кадровое агентство.

Продвинутый пользователь ПК – типичная формулировка в резюме и объявлениях о вакансии, предполагает знания и навыки работы на ПК в объеме уверенного использования офисных приложений (текстовых редакторов, таблиц, баз данных, электронной почты, поиска в интернете).

Прожект-менеджер – административный руководитель функциональной проектной группы, который обеспечивает оперативное руководство и контроль за осуществлением работ по проекту.

Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

Промоутер – специалист, участвующий в рекламных акциях, проводимых в поддержку реализации товара или услуги в торговых точках, клубах, развлекательных комплексах, кинотеатрах или на улице т.д. Консультирует потребителя по условиям проведения рекламной акции, проводит дегустации, выдачу призов или подарков, раздает рекламные образцы и буклеты, пробники продукции, проводит консультации по качеству товара или услуги. Ведет активную рекламную деятельность «зазывая» покупателя, предлагает принять участие в акции и т.д. Ведет отчетность по ходу проведения рекламной акции. Специфика рекламной акции может выдвигать особые требования к внешним данным, жесткие возрастные рамки, форма одежды и т.д. Промоутеры работают от рекламных агентств, на оп-

ределенных непродолжительных акциях (от одного дня до нескольких месяцев), на фирмах оптовой торговли или у производителя (на постоянной основе).

Профессиограмма – описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку.

Профессиональная адаптация – процесс - включения, приспособления человека к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время требуемой эффективности труда.

Профессиональная деформация личности – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности.

Профессиональная зрелость – период профессиональной жизни человека, характеризующийся достижением полного профессионального развития, наибольшей производительностью и качеством выполнения профессиональной деятельности.

Профессиональная мотивация – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

Профессиональная ориентация – система мероприятий по ознакомлению с миром профессий и спецификой различных видов деятельности. Профориентация способствует выбору профессии в соответствии с индивидуальными способностями и склонностями, а также возможностями, которые предоставляет человеку общество.

Профессиональное обучение – приобретение знаний и навыков в результате получения или повышения профессиональной квалификации. В России наиболее распространено приобретение рабочих специальностей в профессионально-технических училищах (ПТУ), которые теперь часто называются колледжами. Среднее специальное образование можно получить в техникумах, которые в настоящее время также иногда называют колледжами, а высшее образование – в высших учебных заведениях, которые раньше назывались преимущественно институтами, а теперь – академиями и университетами. Второе высшее образование (на платной основе) можно получить на специальных факультетах или в институтах повышения квалификации, чье основное назначение – предоставлять возможность обновить свои знания и познакомиться с новыми веяниями в профессиональной области тем, у кого прошло несколько лет с момента окончания вуза. Профессиональное обучение и переобучение являются одним из инструментов активной политики занятости, поскольку позволяют обучить безработных и высвобождаемых работников специальностям, которые востребованы рынком.

Профессиональные навыки – (1) набор знаний и умений, востребованных в данной области профессиональной деятельности (относится к описанию должности, объявлению о найме и т. П.); (2) набор знаний и умений, имеющихся у данного работника в результате обучения или самообразования, а также приобретенных в процессе трудовой деятельности (относится к соответствующему разделу резюме или характеристике данного работника).

Профессиональное самоопределение – это процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации.

Профиль должности – документ, включающий перечень требований к знаниям, навыкам, квалификации, компетенциям и пр. сотрудника (кандидата), необходимым для успешного выполнения должностных обязанностей. Используется как для подбора кандидатов при приеме на работу, так и при оценке и аттестации сотрудников.

Прямая сдельная оплата труда – форма оплаты труда рабочих, осуществляемая за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Пять минут до конца собеседования – наиболее важный и ответственный этап завершения собеседования. В обозначенный таким образом период кандидаты сообщают чрезвычайно существенную информацию. Важно, чтобы и вы, и ваш интервьюер закончили встречу с ощущением, что все, что следовало сказать, сказано и что вы оба располагаете достаточно полной информацией для принятия решения.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работники временные – лица, зачисленные на работу на определенный срок.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Рабочая сила – (1) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг, (2) общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, работающих или безработных, исключая недееспособных.

Рабочее время – время, в течение которого сотрудник предоставляет в соответствии с договором свою рабочую силу в распоряжение нанявшей его организации.

Рабочее место – оснащенная необходимыми техническими средствами пространственная зона, в которой совершается трудовая, деятельность работника или группы рабочих.

«Работные» сайты (профессиональный жаргон рекрутеров) – сайты в интернете, на которых можно найти информацию о вакансиях и о соискателях работы.

Разведочное (зондирующее) собеседование – это собеседование, о проведении которого хлопочет сам кандидат, чтобы прозондировать соответствующую фирму как потенциальное место работы. Это один из лучших методов найти работу, даже если в момент проведения собеседования нет подходящей вакансии. Лицо, которое ищет работу, старается оставить о себе в фирме хорошее впечатление, чтобы о нем вспомнили, когда появится вакантное место. Следует помнить, что вы отнимаете время у того, кто любезно согласился с вами встретиться, невзирая на то, что в настоящий момент нет вакантных мест. При этом не приходится рассчитывать на чужую инициативу в беседе, о которой вы просили и которая нужна в первую очередь вам. Некоторые специалисты рекомендуют задавать вопросы о самом собеседнике. Большинство людей любит говорить о себе и всегда откликается на это. Им льстит, когда их спрашивают, с чего они начинали свой путь или как они поступили на эту работу.

Ранжирование – альтернативный метод оценки эффективности работы, при котором оценивающий должен расположить в порядке возрастания или убывания эффективности оцениваемых работников.

Реальная заработная плата – заработная плата, выраженная в материальных благах и услугах. Показывает, какое количество предметов потребления и услуг трудящийся может фактически приобрести за деньги, полученные в качестве заработной платы.

Резерв кадровый – группа работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку. Процесс создания резерва руководителей проходит три стадии: поиск и оценка кандидатов, определение сроков, методов и форм их обучения, непосредственная подготовка.

Резюме или CV (от лат. *curriculum vitae* – жизненный путь) – документ, содержащий основные сведения о работнике (его образовании, опыте, профессиональных навыках, достижениях и т. П.). Часто является формой, в которой ожидается ответ на объявление о вакансии. Существует набор требований к данному документу: краткость (не более двух страниц), наличие основных разделов, высокое качество оформления и т. П. Главная задача данного документа – вызвать интерес к кандидату, что выражается в телефонном собеседовании и/или приглашении на личное собеседование с работодателем или его представителем.

Реинжиниринг – это фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений главных современных показателей деятельности компании, таких, как стоимость, качество, сервис и темпы.

Рéкрутер – специалист, занимающийся поиском и отбором персонала. Рекрутеры могут работать как в кадровом агентстве, так и службе персонала компании (внутренние рекрутеры).

Рéкрутинговые агентства – то же самое, что и агентства по подбору персонала.

Репутация деловая – разница между фактическими затратами на приобретение компании и справедливой стоимостью чистых активов.

Ресурсы трудовые – часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями, общеобразовательными и профессиональными знаниями, практическим опытом для занятия общественно полезным.

Референция внешняя – ориентирование на мнение окружающих, объективные результаты, принятые нормы, общественное мнение. Это означает, что человек легко поддается чужому влиянию, ему трудно отказать другим, он часто нуждается в советах.

Референция внутренняя – ориентирование на собственное мнение, видение, позицию. Человек готов отстаивать свою точку зрения, не обращая внимания на мнение других людей.

Риелтор (агент по продаже недвижимости) – осуществляет работу по покупке, продаже или аренде недвижимости от имени и по поручению клиентов. Оказывает помощь в оформлении необходимых документов.

Ротация кадров – регулярная сменяемость кадров в соответствии с принципом «найти нужному работнику нужное место».

РЦСТ ТулГУ – Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета – центр, проводящий работу по содействию в трудоустройстве выпускников ТулГУ, взаимодействию с работодателями, мониторингу состояния и тенденций на рынке труда, поиску вакансий; консультированию студентов и выпускников университета и работодателей по вопросам занятости и трудоустройства; организации посещения студентами тренингов и семинаров по навыкам эффективного трудоустройства и способам построения карьеры; организации временной занятости студентов.

Рынок труда – это рыночные отношения, возникающие между работодателями и трудоспособной частью населения, предлагающей свой труд взамен за вознаграждение, прежде всего, в форме заработной платы. Предложение труда принято определять из расчета численности экономически активного населения, то есть занятых или работающих, а также трудоспособных безработных, ищущих работу. На предложение труда оказы-

вают влияние: численность населения в трудоспособном возрасте, половозрастной состав населения, соотношение между рождаемостью и смертностью. Серьезное значение имеют социальные факторы занятости: работают ли пенсионеры, какой численный состав армии государства и срок службы по призыву, какая численность молодого населения государства учится на дневных факультетах учебных заведений, какой установлен возраст для выхода на пенсию, какие действуют формы социальной поддержки нетрудоспособных слоев населения.

Сайт – рекламно-информационный ресурс, объединенный общей идеей и общим дизайном. А еще это набор документов в формате HTML, графических файлов, мультимедиа данных, программ связанных между собой по смыслу и ссылочно, доступных по протоколу http, которые отличаются единством оформления и тематики.

Сайты «работные» (профессиональный жаргон рекрутеров) – сайты в интернете, на которых можно найти информацию о вакансиях и о соискателях работы.

Самоопределение личностное – это определение себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев становления личности и дальнейшая действенная реализация себя на основе этих критериев. Личностное самоопределение формируется раньше профессионального, на основе личностного самоопределения складываются требования к профессии.

Самоопределение профессиональное – это процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации.

Сдельная косвенная оплата труда – форма оплаты, при которой размер заработной платы рабочего находится в зависимости от результата труда обслуживаемых им рабочих, на работу которых он реально оказывает влияние.

Сдельная оплата труда – форма оплаты труда рабочих по количеству произведенных ими единиц продукции установленного качества по утвержденным расценкам.

Сдельная прямая оплата труда – форма оплаты труда рабочих, осуществляемая за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Сдельно-премиальная оплата труда – форма оплаты труда, предусматривающая в дополнение к сдельной оплате труда премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей, отсутствие брака, рекламаций и т.д.

Сдельно-прогрессивная оплата труда – форма оплаты труда, при которой объем продукции, произведенной в пределах установленной нор-

мы выработки, оплачивается по неизменным прямым расценкам, а сверх нормы – по повышенным расценкам.

Серийное собеседование – серия разнотипных собеседований с разными людьми. Вначале может состояться отсеивающее собеседование с рядовым сотрудником отдела кадров, затем следует отборочное собеседование с начальником отдела кадров. Вслед за этим вас направят к начальнику того отдела, куда вы устраиваетесь. Вам могут предложить встретиться с сотрудниками других отделов, в контакте с которыми вам предстоит работать. Некоторые фирмы для окончательного выбора кандидатов на ключевые посты устраивают целый комплекс собеседований. Следует помнить о том, что будут, скорее всего, задавать одни и те же вопросы, но каждый спрашивающий будет убежден в оригинальности своих вопросов. Поэтому необходимо оставаться свежим и оживленным, проводя каждую встречу так, как будто бы она первая.

Сетевой (многоуровневый) маркетинг – система организации сбыта. Фирмы, работающие в России по такому принципу, могут иметь самые разные названия и продавать различные товары и услуги, предназначенные для населения (для физических лиц), а не для компаний.

Сетка тарифная – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Сила рабочая – (1) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг, (2) общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, работающих или безработных, исключая недееспособных.

Система оплаты труда – порядок оплаты труда работников предприятия, установленный в соответствии с выбранной формой оплаты труда.

Собеседование (интервью) – один из основных инструментов отбора персонала. Интервью подразделяются на заочные (например, телефонные) и личные.

Собеседование групповое – (1) собеседование, когда вопросы задают трое или более интервьюеров. Его сложность заключается в том, что приходится помнить о том, сколько глаз наблюдает за вами, и жестко контролировать каждое слово и каждый жест. Дополнительные сложности создает возможное отсутствие логической последовательности вопросов и обстановка неопределенности и безразличия (как правило, при собеседовании один на один можно почувствовать реакцию собеседника). Причина проведения группового собеседования отчасти состоит в том, чтобы установить, как поведет себя кандидат в стрессовой ситуации, когда ему придется вести беседу сразу с несколькими партнерами, какова его способ-

ность к общению и насколько он приспособляется к группе. Часто групповые собеседования проводятся несколькими сотрудниками того отдела, на вакантное место в котором претендует кандидат; (2) собеседование, в котором участвует несколько кандидатов. Обычно им всем дается информация о фирме и работе, предлагается задавать вопросы, заполнить анкету, а иногда – выполнить тесты или пробные письменные работы. Может рассматриваться как упрощенная разновидность метода центра оценки.

Собеседование отборочное – это решающая беседа, в которой работодатель оценивает вашу квалификацию по диплому и по опыту работы, вашу решимость и ваши цели, движущие вами мотивы, ваш потенциал и тому подобное. Этот вид собеседования – самый подробный и наиболее глубокий из всех. Используйте шанс произвести впечатление на интервьюера уровнем своих вопросов и замечаний о фирме, чтобы выделиться из числа прочих претендентов (при условии, что у всех одинаковая квалификация). Кроме того, вас могут попросить высказать свое мнение относительно определенных рабочих ситуаций, ваших взаимоотношений с коллегами и начальством и рассказать о своих собственных планах и задачах на будущее.

Собеседование по телефону – заочное собеседование, часто проводится, когда крупная компания нанимает сотрудников в свое региональное отделение или когда претендент проживает в другом городе и не может приехать для личной встречи. Часто телефонное собеседование предваряет приглашение на личную встречу. Некоторые люди в этом видят преимущество, так как предпочитают, чтобы о них судили исключительно на основании их образования и опыта, а не по их внешнему виду или поведению.

Собеседование разведочное (зондирующее) – это собеседование, о проведении которого хлопочет сам кандидат, чтобы прозондировать ответственную фирму как потенциальное место работы. Это один из лучших методов найти работу, даже если в момент проведения собеседования нет подходящей вакансии. Лицо, которое ищет работу, старается оставить о себе в фирме хорошее впечатление, чтобы о нем вспомнили, когда появится вакантное место. Следует помнить, что вы отнимаете время у того, кто любезно согласился с вами встретиться, невзирая на то, что в настоящий момент нет вакантных мест. При этом не приходится рассчитывать на чужую инициативу в беседе, о которой вы просили и которая нужна в первую очередь вам. Некоторые специалисты рекомендуют задавать вопросы о самом собеседнике. Большинство людей любит говорить о себе и всегда откликается на это. Им льстит, когда их спрашивают, с чего они начинали свой путь или как они поступили на эту работу.

Собеседование серийное – серия разнотипных собеседований с разными людьми. Вначале может состояться отсеивающее собеседование с рядовым сотрудником отдела кадров, затем следует отборочное собеседование

вание с начальником отдела кадров. Вслед за этим вас направят к начальнику того отдела, куда вы устраиваетесь. Вам могут предложить встретиться с сотрудниками других отделов, в контакте с которыми вам предстоит работать. Некоторые фирмы для окончательного выбора кандидатов на ключевые посты устраивают целый комплекс собеседований. Следует помнить о том, что будут, скорее всего, задавать одни и те же вопросы, но каждый спрашивающий будет убежден в оригинальности своих вопросов. Поэтому необходимо оставаться свежим и оживленным, проводя каждую встречу так, как будто бы она первая.

Содержательная валидность – означает, что исследование является валидным по мнению специалистов.

Соискатель, претендент, аппликант, джоб сикер (от англ. *job seeker* – человек, ищущий работу), **кандидат** – (1) человек, прошедший интенсивный отбор, интервьюирование, проверку рекомендаций, и готовый к представлению клиенту на позицию, по которой идет поиск. (2) человек, приславший резюме в кадровое агентство.

Сопроводительное письмо – в данном контексте письмо к работодателю или его представителю, которым принято дополнять посылаемое резюме, особенно в тех случаях, когда работник обращается не в ответ на объявление о вакансии, а в инициативном порядке. Хорошее сопроводительное письмо должно занимать не более страницы (лучше половину) и не дублировать резюме, а лишь пояснять причину обращения и подчеркивать, почему работник может быть интересен данной компании.

Социально-психологический климат - интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития.

Социально-психологический тренинг – базовыми методами являются групповая дискуссия и ролевая игра в различных модификациях и сочетаниях.

Социальный пакет (компенсационный пакет) - принятый в организации стандартный комплекс материальных и нематериальных вознаграждений работнику. Он не зависит от колебаний в текущих результатах деятельности работника и составляет постоянную часть прямых и косвенных доходов работника. Обычно компенсационный пакет включает оплату транспортных расходов во время местных командировок, оплату мобильной связи, курсов повышения квалификации и т.п. Размеры и состав Компенсационного пакета зависят от уровня состоятельности и кадровой политики организации.

Специальность – вид занятия в рамках одной профессии.

Специалист по защите информации – участвует в разработке технической политики и определении перспектив развития технических

средств контроля, организует разработку и внедрение новых технических и программно-математических средств защиты, исключающих или существенно затрудняющих несанкционированный доступ к служебной информации, составляющей государственную или коммерческую тайну.

Специалист по связям с общественностью – работает, прежде всего, с общественным мнением, ведет работу по созданию или укреплению образа фирмы или человека (например, в политике) предотвращает возможные конфликтные ситуации, разбирает жалобы. Создает необходимые условия для развития международного, делового, научного и культурного сотрудничества. Профессиональная обязанность этого специалиста установление контактов («коммуникационный менеджмент»), сотрудничество со СМИ, с клиентами, конкурентами и партнерами. Участие в разработке рекламной стратегии. Организация выставок, презентаций, создание кино-, видеоматериалов. Исследования общественного мнения.

Способности коммуникативные – вид способностей, проявляемый в сфере общения и способствующий успешности человека в разнообразных областях деятельности.

ССВУ-анализ или анализ SWOT (сила, слабость, возможности, угрозы) – анализ сильных и слабых сторон фирмы, оценка ее возможностей и потенциальных угроз. Возможности определяются как нечто, дающее фирме шанс сделать что-то новое: выпустить новый продукт, завоевать новых клиентов, внедрить новую технологию, перестроить и улучшить цепочки ценностей и т.п. Угроза – это то, что может нанести ущерб фирме, лишить ее существующих преимуществ: несанкционированное копирование уникальных разработок фирмы, появление новых конкурентов или товаров-заменителей и т.п.

Стаж трудовой – учитываемая при определении права на отдельные виды пенсий по государственному пенсионному обеспечению суммарная продолжительность периодов работы и иной деятельности, которые засчитываются в страховой стаж для получения пенсии, предусмотренной Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Статус неприкосновенности – запрет на целенаправленный поиск среди сотрудников предприятия-клиента на вакантные позиции в других организациях.

Стенд – щит, стойка для размещения газет, таблиц, объявлений и т. д.

Стиль управления авторитарный – поведение руководителя, в основе которого лежит абсолютизация принципа единоначалия и отрицание коллегиальных (коллективных) методов принятия решений. Характеризуется стремлением руководителя полагаться исключительно на формальный авторитет должности, жесткий контроль и принуждение. Основ-

ным методом воздействия является прямое администрирование, основной акцент делается на негативные санкции и материальное стимулирование.

Стратегические установки (миссия, предназначение) – основная общая цель организации, четко выраженная причина ее существования, ее предназначение. Формулируется прежде всего с точки зрения повышения социальной роли организации. Корпоративная миссия (хозяйственная миссия, концепция бизнеса) характеризует возможность заниматься бизнесом, на который фирма ориентируется, с учетом рыночных потребностей, характера потребителей, особенностей продукции и наличия конкурентных преимуществ. Концепция корпоративной миссии – надежный элемент идеологической базы формирования организации.

Стратегический анализ – основной элемент стратегического планирования

Стратегическое планирование – процесс выбора целей организации и путей их достижения.

Стресс организационный – психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре (в организации или в ее подразделении, фирме, корпорации), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах

Стресс-интервью – интервью, при котором интервьюер намеренно создает обстановку нервозности и смущает поступающего на работу.

Супервайзер – административная должность в различных отраслях бизнеса, государственных учреждениях, спортивных организациях, а также в научных и образовательных институтах.

Тайна коммерческая – производственная, научно-техническая, управленческая, финансовая и иная информация, используемая для достижения коммерческих целей (получение прибыли, предотвращение ущерба, получение добросовестного преимущества над конкурентами), которую предприниматель относит к конфиденциальной.

Таможенный декларант – составляет таможенную декларацию (документ, предоставляемый таможене при перевозе через границу ценностей или товаров с указанием их наименований, количества, цены, рода упаковки). Сопровождает при прохождении таможенных процедур.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Текущий кадровый анализ – количественное и качественное исследование процессов увольнения персонала.

Текучесть персонала – движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

Тестирование при приеме на работу – один из приемов отбора персонала. Наиболее распространены тесты на выявление профессиональных знаний и навыков. Иногда используются личностные тесты, выявляющие особенности характера.

Тесты достижений – методики диагностики, выявляющие степень владения испытуемым конкретными знаниями, умениями, навыками.

Тесты способностей - специально подобранный стандартизованный набор заданий, служащий для оценки потенциальной способности человека решать различные задачи.

Треjder – лицо (предприятие), выполняющее операции купли продажи. Треjder на рынке ценных бумаг должен иметь аттестат Минфина первой категории на право работы с ценными бумагами, опыт работы и возраст до 30 лет. Различают трейдеров по работе с физическими и юридическими лицами. Для трейдеров по работе с юридическими лицами обязательно обучение по программе FAST (Financial Analysis and Security Trading), финансовый анализ и торговля ценными бумагами. Существуют также трейдеры по работе с материальными ценностями. Таковыми могут быть многотонажные продукты: нефть, газ, лес, зерно и пр. В обязанности трейдера входит организация торговли определенным продуктом в международном масштабе, контракты с торговыми и фьючерсными компаниями.

Тренинг – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат – это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике.

Тренинг командообразования – социально-психологический тренинг, направленный на упрочение дружеских связей и связей взаимопомощи и взаимодействия в группе совместно работающих людей.

Тренинг социально-психологический – базовыми методами считаются групповая дискуссия и ролевая игра в различных модификациях и сочетаниях.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) – свод законов о труде (ранее КЗоТ – кодекс законов о труде), являющийся основным государственным регулятором трудовых отношений в России. Если в трудовом контракте содержатся условия, противоречащие ТК РФ, то они недействительны и решение в спорном вопросе будет принято согласно ТК.

Трудовой контракт – форма заключения трудовых отношений между наемным работником и работодателем. Хотя пока в России очень часто этот документ носит чисто формальный характер и не отражает индивидуальных особенностей и условий работы, следует привыкать к тому, что это документ очень важный, многое определяющий. Его необходимо

внимательно прочитать и понять, в случае необходимости уточнить или изменить формулировки. Это действительно очень важно, потому что неоднозначная формулировка в подписанном вами контракте может стать основанием для требований, которые окажутся для вас неприятной неожиданностью. Например, если сказано, что при необходимости фирма может использовать вас и для выполнения других нужных работ, это может включать поручения, которые вам совершенно не захочется исполнять. В случае, когда контракт противоречит Трудовому кодексу РФ, определяющим права и обязанности будет Трудовой кодекс.

Трудовой стаж – учитываемая при определении права на отдельные виды пенсий по государственному пенсионному обеспечению суммарная продолжительность периодов работы и иной деятельности, которые засчитываются в страховой стаж для получения пенсии, предусмотренной Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые ресурсы – часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями, общеобразовательными и профессиональными знаниями, практическим опытом для занятия общественно полезным.

Трудоустройство – система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. В соответствии с законодательством РФ обязанность обеспечивать трудоустройство граждан возложена на территориальные органы Государственной службы занятости.

Умение – освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков. Умение формируется путем упражнений и создает возможность выполнения действия не только в привычных, но и в изменившихся условиях.

Уровень безработицы – количественный показатель, позволяющий сравнить безработицу для разной численности населения (для разных

стран или для разных периодов одной и той же страны). Уровень безработицы рассчитывается как отношение числа безработных к общему числу занятых в хозяйстве или к численности интересующей группы населения (безработица среди женщин, молодёжи, сельского населения и т. п.). Чаще всего выражается в процентах.

Устав – написанный свод, собрание правил, положений, определяющих устройство и деятельность чего-л., какой-л. организации.

Финансовый менеджер – организует оперативную финансовую работу, осуществляет стратегическое планирование финансов компании. Составляет и анализирует финансовую, управленческую и налоговую отчетность. Оценивает риски компании, организует и контролирует работу по страхованию, руководит инвестиционными проектами.

Фонд заработной платы – объем денежных средств, источник, за счет которого осуществляется выплата заработной платы работникам предприятия.

Фонд заработной платы месячный – это суммарные денежные средства, которые предусмотрены штатным расписанием и системой оплаты, действующими на предприятии, для выплаты работникам.

Фонд оплаты труда (ФОТ) – объем денежных средств, предназначенный для выплаты работникам предприятия.

Хобби – (1) увлечение, любимое занятие; (2) часть резюме, описывающая такие увлечения, которую иногда рекомендуют включать. К этим советам следует относиться очень осторожно, стараясь включать то, что может рассматриваться как дополнительный плюс для работы.

Холдинг – совокупность материнской компании и контролируемых ею дочерних компаний. Помимо простых холдингов, представляющих собой одно материнское общество и одно либо несколько контролируемых им дочерних обществ (о которых говорят, что они по отношению друг к другу являются «сестринскими» компаниями), существуют и более сложные холдинговые структуры, в которых дочерние общества сами выступают в качестве материнских компаний по отношению к другим («внучатым») компаниям. При этом материнская компания, стоящая во главе всей структуры холдинга, именуется холдинговой компанией. Контроль материнской компании за своими дочерними обществами осуществляется как посредством доминирующего участия в их уставном капитале, так и посредством определения их хозяйственной деятельности (например, выполняя функции их единоличного исполнительного органа), так и иным предусмотренным законодательством образом.

Хэдхантинг (от англ. *headhunting* – охота за «головами») или **Executive search** – вид услуг, при которой компании, занимающиеся поиском и отбором руководителей высшего звена, «переманивает» четко определенного эксклюзивного специалиста для компании-заказчика (известно имя, должность, компания, где он трудится). Главная задача агентства –

найти способ завязать отношения с данным кандидатом, понять, чем недоволен данный специалист на нынешнем месте работы, его возможные мотивы перехода и/или создать условия (ситуацию), при которой данный специалист будет готов к предложению, сделать предложение, урегулировать/скоординировать контакт между кандидатом и работодателем. Вся работа по «переманиванию» специалиста совершается в условиях строгой конфиденциальности. Технология Executive search заключается в предварительных консультациях с Заказчиком, прояснении задания, исследовании рынка потенциальных кандидатов, согласно специфическим требованиям клиента, оценке и выборе лучшего специалиста из нескольких, участии консультанта в процессе переговоров, формулировании рабочего контракта, общении консультанта, клиента и устроенного специалиста в течение гарантированного срока.

Цель трудоустройства – то, к получению чего стремится кандидат в процессе поиска работы. Иногда именно так называется раздел резюме, где указывают искомую должность (цель: получение должности офис-менеджера) или направление желаемой должности (цель: получение работы в области маркетинга и рекламы в крупной международной компании, желательна возможность использования иностранных языков).

Электронная почта (e-mail) – современный способ связи, позволяющий почти мгновенно передать информацию от одного абонента почтовой сети другому. Наличие электронного почтового ящика значительно облегчает поиск работы. Часто в объявлениях о вакансиях предлагают направить резюме по электронной почте (иногда по электронной почте или факсу).

Эмпирическая валидность – применяемая методика считается эмпирически валидной тогда, когда установлено, что испытуемый ведет себя в жизни именно так, как предсказывает методика.

Этический кодекс – в каждой профессии появляется необходимость выработать этический кодекс как для упорядочения деятельности профессионалов, работающих в этой области, так и для защиты интересов клиентов, гарантий для клиентов в том, что работа с ними будет вестись честно.

Ярмарка вакансий – периодически устраиваемый съезд представителей различных организаций с целью получения или предложения информации об имеющихся или ожидаемых вакансиях; об условиях заключения контрактов рабочих и служащих; о социальных льготах и гарантиях, предоставляемых работникам.

360 градусов – процедура оценки персонала, в которой сотрудники оценивают другие сотрудники (иногда клиенты).

CV (от лат. *curriculum vitae*) или резюме – документ, содержащий основные сведения о работнике (его образовании, опыте, профессиональных навыках, достижениях и т. п.). Часто является формой, в которой ожи-

дается ответ на объявление о вакансии. Существует набор требований к данному документу: краткость (не более двух страниц), наличие основных разделов, высокое качество оформления и т. П. Главная задача данного документа – вызвать интерес к кандидату, что выражается в телефонном собеседовании и/или приглашении на личное собеседование с работодателем или его представителем.

E-learning – система электронного обучения, синоним таких терминов, как электронное обучение, дистанционное обучение, обучение с применением компьютеров, сетевое обучение, виртуальное обучение, обучение при помощи информационных, электронных технологий.

E-mail (электронная почта) – современный способ связи, позволяющий почти мгновенно передать информацию от одного абонента почтовой сети другому. Наличие электронного почтового ящика значительно облегчает поиск работы. Часто в объявлениях о вакансии предлагают направить резюме по электронной почте (иногда по электронной почте или факсу).

Event-рекрутмент – это привлечение кандидатов на вакантные должности с помощью специальных мероприятий, выгодных компании, как с финансовой точки зрения, так и в плане улучшения имиджа. Чаще всего этот метод применяется для привлечения молодых специалистов преимущественно на стартовые и линейные позиции, которые не столь интересны профессионалам со стажем.

Executive search или хэдхантинг (от англ. *headhunting* – охота за «головами») – вид услуг, при которой компании, занимающиеся поиском и отбором руководителей высшего звена, «переманивает» четко определенного эксклюзивного специалиста для компании-заказчика (известно имя, должность, компания, где он трудится). Главная задача агентства – найти способ завязать отношения с данным кандидатом, понять, чем неудовлетворен данный специалист на нынешнем месте работы, его возможные мотивы перехода и/или создать условия (ситуацию), при которой данный специалист будет готов к предложению, сделать предложение, урегулировать/скоординировать контакт между кандидатом и работодателем. Вся работа по «переманиванию» специалиста совершается в условиях строгой конфиденциальности. Технология Executive search заключается в предварительных консультациях с Заказчиком, прояснении задания, исследовании рынка потенциальных кандидатов, согласно специфическим требованиям клиента, оценке и выборе лучшего специалиста из нескольких, участии консультанта в процессе переговоров, формулировании рабочего контракта, общении консультанта, клиента и устроенного специалиста в течение гарантированного срока.

HR (Human Resources) – человеческие ресурсы, персонал организации.

HRM (Human Resources Management) – управление человеческими ресурсами.

HR-бренд – это «торговая марка» компании на рынке труда, за которой стоит ее целостный образ как работодателя.

HR-бюджет – планирование расходов на персонал, организация затрат, контроль за направлением денежных средств и анализ их расходования.

HR-менеджер – управляющий человеческими ресурсами компании, менеджер по персоналу.

IT-специалист – специалист, занимающийся информационными технологиями, компьютерным обеспечением.

MBA – (магистр бизнес администрирования) квалификация, которая присваивается руководителям (менеджерам) после прохождения специального курса подготовки.

MBO (Management by Objectives) – управление по целям на основе постановки целей в начале отчетного периода и контроле их достижения в конце. Процедура оценки персонала методом MBO предполагает совместную постановку целей руководителем и подчиненным и оценке результатов их достижения по прошествии отчетного периода. Данный период обычно совпадает с финансовым годом. Система оценки охватывает все должности в компании – от рядового персонала до топ-менеджеров. В начале периода руководитель и подчиненный составляют перечень целей. Затем для каждой цели прописываются критерии их выполнения. Цели должны формулироваться на основе технологии SMART.

PR (Public Relations) – система мероприятий (или отдельная служба в организации), направленных на формирование положительного отношения к данной организации со стороны различных людей и целых организаций, внешних по отношению к данной организации (компании). В отличие от таких процессов как реклама и пропаганда, PR обеспечивает менее прямой эффект воздействия на людей, поэтому, как правило, вызывает меньше сопротивления и дает нередко более действенный и долговременный результат. Распространенные в России вульгарные трактовки понятия PR – «распространение порочащих сведений», «антиреклама», «манипулятивная пропаганда» – искажают социально-позитивный смысл этого понятия. Произношение – ПиАр.

PR-менеджер – специалист по связям с общественностью (PR) – работник компании, отвечающий за формирование и поддержание внутреннего и внешнего имиджа компании.

SWOT-анализ или анализ ССВУ (сила, слабость, возможности, угрозы) – анализ сильных и слабых сторон фирмы, оценка ее возможностей и потенциальных угроз. Возможности определяются как нечто, дающее фирме шанс сделать что-то новое: выпустить новый продукт, завоевать новых клиентов, внедрить новую технологию, перестроить и улуч-

шить цепочки ценностей и т.п. Угроза – это то, что может нанести ущерб фирме, лишить ее существующих преимуществ: несанкционированное копирование уникальных разработок фирмы, появление новых конкурентов или товаров-заменителей и т.п.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2011. 186 с.
2. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. 5-е изд., доп. и перераб. – М.: Ин-т новой экономики, 2002. 469 с.
3. Большой юридический словарь / Авт.-сост. В.Н. Додонов, В.Д. Ермаков, М.А. Крылова и др.; под ред. А.Я Сухарева, В.Е. Крутских. – М.: Инфра-М, 2003. 704 с.
4. Борисова С.А. и др. Словарь-справочник кадровика. М.: Альфа-пресс, 2005. 360 с.
5. Ведущий портал о кадровом менеджменте, словарь терминов HR [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/letter/A/glossary.html>. – Загл. с экрана.
6. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Заглавная_страница. – Загл. с экрана.
7. Региональный центр содействия трудоустройству выпускников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcst.tsu.tula.ru/>. – Загл. с экрана.
8. Словарь HR терминов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/info/dictionary/?id=1241521193>. – Загл. с экрана.
9. Словарь бизнес-терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.afina66.ru/slovar>. – Загл. с экрана.
10. Словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.works.kz/docs/?do=terminology>. – Загл. с экрана.
11. HR-словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://helpynew.ucoz.lv/index/0-219>. – Загл. с экрана.
12. SEO словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stereowarning.com/dostoynaya-rabota/slovar-terminov.html>. – Загл. с экрана.

УДК 030(075.8):331.53

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

**Бирюкова Наталия Юрьевна,
Морозов Владимир Борисович**

**Словарь терминов и определений
по трудоустройству**

научно-методическое пособие

Авторское редактирование, компьютерная вёрстка и графика

*Тула, Тульский государственный университет, Региональный центр содействия
трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников
01.10.2012 г.*