

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК (О)

Одобрено на заседании Ученого со-
вета ИАТЭ НИЯУ МИФИ
Протокол № 23.4 от 24.04.2023

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ для студентов. Терминологический словарь по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

название дисциплины

для студентов направления подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

код и название направления подготовки

образовательная программа

"Цифровой маркетинг и цифровая логистика"

Форма обучения: очно-заочная

г. Обнинск 2023 г.

ВВЕДЕНИЕ

Терминологический словарь по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» способствует систематизации знаний студентов ввиду активизации их самостоятельной работы с базой источников, а именно, с нормативно-правовыми актами, специальной литературой, электронными ресурсами.

В состав словаря включены специальные слова и значения, которые являются узкопрофессиональными терминами по данной дисциплине.

Значение термина раскрывается в кратком определении, достаточном для понимания самого слова и его употребления.

Терминологический словарь не содержит сведения для всестороннего знакомства с самим называемым определением.

Краткий терминологический словарь

Агент изменений – индивид или группа, которые различными способами стимулируют и способствуют проведению изменений.

Анализ силового поля – анализ для измерения соотношения сил, заинтересованных в проведении изменений, и сил сопротивления и сдерживания.

Агентский конфликт – противоречие интересов собственника и менеджера относительно бизнеса, основой являются риски. Цель собственника – доход, доля на рынке, поэтому он стремится максимальной прибыли при минимальных рисках от неверных решений. Топ-менеджер наработывает себе репутацию и зарплату, ими и рискует, что отражается на его поведении и принимаемых решениях.

Агрессия – физическое и вербальное поведение, направленное на причинение вреда кому-либо.

Альтруизм – мотив оказания кому-либо помощи и поддержки, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами.

Атрибут – свойство, присущее человеку или явлению.

Аутстаффинг – услуга на рынке труда, когда агентство подбирает и предоставляет компаниям – заказчикам временный персонал для работы.

Аутсорсинг – частичная или полная передача работ сторонним организациям.

Вербальное поведение – словесные действия, выражающиеся в смысловом характере речи.

Вовлеченность – степень идентификации работника со своей работой, должностью, и активностью в организационной жизнедеятельности. Элементы вовлеченности:

- *Увлеченность работой* – степень, в которой работник расценивает свою работу как центральную часть жизни.
- *Профессиональная ответственность* – следование профессиональной этике и разделение соответствующих ценностей.
- *Ответственность за компанию* – лояльность компании в целом.

Вознаграждение – то, что человек считает для себя ценным, что дается ему за работу. Выделяют внешние вознаграждения (денежные выплаты, продвижение по службе) и внутренние вознаграждения (чувство успеха при достижении цели), получаемые посредством работы.

Гендер – социально-биологическая характеристика, с помощью которой определяется понятие «мужчина» и «женщина».

Гендерные особенности – характеристики индивида, отличающие его

по признаку половой принадлежности.

Групповая динамика – сложный и многоплановый процесс развития группы, изменения взаимоотношений между ее членами и изменений мотивации, настроений, отношений и положения всех членов.

Доверие – склонность к развитию своей уязвимости от человека, чье поведение нет возможности контролировать в ситуации, когда вероятная потеря превосходит вероятную выгоду в случае, если этот человек не оправдывает оказанного ему доверия. Доверие непосредственно связано с восприятием степени рисков и выгоды от линии поведения в отношении конкретного человека или группы.

«Жесткий» подход к управлению человеческими ресурсами – подход, который фокусируется на количественных и легко измеряемых аспектах управления, сочетается со стремлением менеджмента усилить конкурентные преимущества компании посредством снижения издержек на персонал.

Идентификация – процесс сознательного и бессознательного отождествления себя с другим человеком, общностью или ролью.

Инерция – свойство сохранять состояние покоя или движения, пока какая-либо внешняя сила не изменит это состояние.

Интеллект – относительно устойчивая структура умственных способностей.

Интеллектуальный капитал – нематериальные активы компании, состоящие из человеческого капитала и структурного капитала, которые в совокупности создают основу устойчивого конкурентного преимущества компании.

Интерес – мотив, побуждающий индивида к деятельности; осознанная потребность, на пути удовлетворения которой имеются препятствия.

Исполнение обязанностей на руководящих должностях – вид стажировки с целью развития сотрудника, при котором резервист назначается в установленном в организации порядке временно (на период отсутствия основного работника) на руководящую должность, соответствующую степени его готовности к замещению данной позиции в момент назначения.

Кадровый резерв – отобранная на конкурсной основе группа перспективных работников, которые проходят целенаправленную профессиональную подготовку и планируются к назначению на освобождающиеся или вновь образующиеся руководящие должности.

Каскадный принцип – принцип постановки целей от высшего ранга к низшему, от стратегических целей компании последовательно к функциональным стратегическим целям, целям подразделений и задачам каждого работника.

Качества личности – наиболее обобщенные и устойчивые характеристики личности, которые формируются на основе индивидуального опыта, но выходят за его рамки, и присутствуют во всех видах деятельности индивида.

Клиентоориентированность – субъективная устремленность руководства и персонала к улучшению отношений с потенциальными и действующими клиентами, предвидение изменений их потребностей и ожиданий в контексте повышения устойчивости своего бизнеса.

Ключевые показатели эффективности (КПЭ или KPI) – ограниченный набор основных параметров, которые используются руководством для отслеживания и диагностики результатов деятельности компании и последующего принятия на их основе управленческих решений; должны отражать всю наиболее важную информацию для управления бизнесом.

Когнитивный – познавательный, связанный с деятельностью сознания.

Когнитивный диссонанс – напряжение, обусловленное осознанием несовместимости двух знаний, сопровождается неосознанным желанием избавиться от напряжения и вызванного им неудовлетворения результативностью; в условиях групповой работы приводит к поиску виноватого, так называемого «козла отпущения».

Команда – небольшая группа людей – единомышленников с дополняющими друг друга способностями, которые преданы общей цели и активно способствуют ее воплощению в жизнь, проявляя взаимную ответственность.

Командная работа – совместная согласованная деятельность членов команды, направленная на достижение общей цели.

Коммуникативные барьеры – объективные и субъективные помехи процесса обмена информацией и достижения взаимопонимания между взаимодействующими субъектами.

Компетентность – наличие знаний, навыков и опыта, необходимых для выполнения определенной работы.

Компетенция – способность успешно применять знания, навыки, опыт и личностные качества для достижения целей; совокупность личностных характеристик (образование, умения, характер и т.п.), которые проявляются в поведении человека.

Конфликт – силовое динамическое воздействие, осуществляемое двумя или более субъектами, на основе действительного или мнимого несовпадения интересов, ценностей или нехватки ресурсов.

Конформизм – изменение поведения или убеждения в результате реального или воображаемого давления, оказанного социальным окружением.

Конфронтация – четкое противостояние сторон, характеризующееся не только стремлением к удовлетворению своих интересов, но и практическим

действиям по устранению или ограничению прежней роли, статуса и потенциала другой стороны.

Конкурентное преимущество – основная сущность конкурентной стратегии, которая включает в себе способности, ресурсы, отношения и решения, которые позволяют любой организации использовать возникающие на рынке благоприятные возможности и избегать опасностей, способных помешать ей занять желаемые позиции.

Коучинг – процесс регулярной поддержки и воодушевления людей на достижение желаемых изменений в их поведении для реализации определенных бизнес-целей компании. Инструмент развития персонала, основанный на замене оценочной коммуникации описательной, указаний – на поддержку и воодушевление.

Критерий – средство для суждения; признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо.

Кросскультурный менеджмент – управление социокультурными различиями человеческих ресурсов.

Латентный – скрытый, до поры не проявившийся фактор или ресурс.

Легитимность – законность каких-либо действий или суждений; устанавливается на основе правовых и социокультурных норм, иррациональной веры в лидера.

Манипуляция – использование себя и/или других людей как средства достижения своих целей без информирования о важных аспектах ситуации, которые могут повлиять на изменение поведения.

Модель компетенций – полный набор компетенций с уровнями или без уровней и индикаторов поведения. Модель может содержать детальное описание стандартов поведения или только основных.

Модель поведения – устойчивая совокупность действий индивида, совершаемых им с целью эффективного воздействия на среду и удовлетворения потребностей.

Мониторинг – процесс сбора и анализа многосторонней информации о ходе реализации программы и плана, последовательности деятельности по достижению поставленных целей.

Мотив – побудительная причина, повод к действию, возникающий под воздействием потребностей и интересов человека, представляющие собой образ желаемого блага, которое придет на смену потребностей при условии, если будут выполнены определенные трудовые действия.

Мотивация – это процесс анализа и оценки ситуации и соответствующих ей нереализованных потребностей, выбор мотива предстоящего поступка.

Мотивация персонала – управление и стимулирование побуждениями

подчиненных к деловой и творческой активности. *Цель* – не побудить к работе вообще (на это направлена система административно-правовых методов), а повлиять на них таким образом, чтобы они захотели и стали работать лучше, больше и эффективнее.

«Мягкий» подход к управлению человеческими ресурсами – подход, который рассматривает людей как самый ценный вид активов и источник конкурентного преимущества, оценивает приверженность и вовлеченность работников в дела компании, их согласие в отношении организационных целей и методов управления как решающее условие результативной деятельности.

Наставничество – развитие персонала на рабочем месте посредством прикрепления их к более опытным коллегам. Наиболее эффективно развивает «неявные знания», т.е. те, которые невозможно передать словами или в виде точного алгоритма.

Обратная связь – двусторонняя коммуникация с использованием разных каналов и методов коммуникации для обмена информацией и достижения взаимного понимания по конкретным вопросам.

Обучение персонала – система специально спланированных, как правило, краткосрочных обучающих мероприятий (тренингов, семинаров, очных или дистанционных курсов, модульных программ и т.д.).

Объект – тот, на кого направлено внимание.

Оппонент – тот, кто выступает с возражениями, представляет иную точку зрения по какому-нибудь вопросу или теме.

Опцион – вознаграждение труда работника посредством безвозмездного предоставления ему в собственность определенного числа акций, либо права приобрести пакет акций оговоренного размера.

Ответственность – обязанность человека отвечать за свои действия и поступки.

Поведение – система взаимосвязанных реакций, осуществляемых живым организмом для приспособления к среде.

Потребность – источник активности индивида; нужда, испытываемая индивидом в чем-либо, находящемся вне его и необходимым для жизнедеятельности.

Потенциал человеческих ресурсов – совокупность скрытых энергии и компетенций персонала, которые при определенных обстоятельствах могут быть использованы для достижения целей компании.

Приверженность работников компании – психологическое состояние, которое определяет позитивные ожидания, установки работников и рабочее поведение;

- положительное восприятие компании, гордость за принадлежность к ней;
- относительная сила идентификации и вовлеченности человека в конкурентную организацию.

Проактивное управление – стратегически ориентированное управление, основанное на анализе и прогнозировании развития событий с целью воздействия на них для достижения поставленных целей.

Проект – неповторяющаяся деятельность группы людей, ориентированная на решение определенной проблемы, результаты которой можно измерить.

Проецирование – (проекция) психологический механизм бессознательного приписывания индивидом имеющихся у него мыслей, переживаний, качеств и черт другим людям.

Психика – форма активного отражения субъектом объективной реальности, возникающая в процессе взаимодействия высокоорганизованных живых существ с внешним миром и осуществляющая в их поведении регулятивную функцию.

Психологический контракт – основа создания отношений между работниками и менеджментом, состоящая из уникальной комбинации мнений, оценок и ожиданий в отношении друг друга.

Психо-энергетический потенциал – совокупность физических, психических ресурсов человека, дающих ему силы для активности.

Развитие персонала – целенаправленная и постоянная деятельность с целью достижения и поддержания такого уровня компетентности и приверженности сотрудников, которые обеспечат:

- повышение производительности, качества продукции и обслуживания клиентов, долгосрочное развитие бизнеса;
- привлечение и удержание наиболее эффективных сотрудников, стимулирование и поддержку их непрерывного личного развития;
- расширение и усиление навыков и знаний, являющихся конкурентным преимуществом компании.

Реактивное управление – управление, ориентированное на решение уже возникших проблем, без серьезного анализа и прогнозирования развития ситуации, отсутствие попыток воздействия на развитие событий.

Рекрутинг – использование услуг кадровых агентств по подбору высококвалифицированных специалистов.

Роль – набор норм, определяющих как должен вести себя индивид в данной социальной позиции.

Ротация – регулярное перемещение персонала внутри организации на другие должности и рабочие места.

Самопрезентация – сознательные усилия человека по демонстрации окружающим своих личностных и деловых качеств, ресурсов и намерений в определенной ситуации.

Синергетический эффект – эффект соединения энергии и ресурсов людей, при котором групповой потенциал превосходит сумму индивидуальных потенциалов.

Система внутренних коммуникаций – целенаправленно создаваемый комплекс инструментов с целью развития корпоративной культуры, поддержания позитивного социального климата в трудовых коллективах и эффективного информационного обмена внутри организации.

Социальная сеть – личные контакты между сотрудниками, которые знают друг друга и оказывают друг другу помощь независимо от должностного статуса, места работы и профессии.

Социальный капитал – качество и структура внутренних отношений в компании (доверие к руководству, доверие между сотрудниками, доверие руководства к сотрудникам, уровень доверия между подразделениями), а также ее внешних отношений с заинтересованными сторонами (например, репутация компании в органах власти и на рынке труда, уровень доверия к компании со стороны партнеров, подрядчиков, клиентов). В общем виде социальный капитал можно определить как сумму фактических и потенциальных ресурсов, доступных через сети взаимоотношений.

Статус – соотносительное положение индивида или группы в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфических для данной системы.

Стимул – побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребности. Стимулами выступают любые блага, получение которых предполагают труд.

Стимулирование – способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью. В широком смысле слова, стимулирование – совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний.

Стажировка – временное исполнение сотрудником работы в другом подразделении или организации внутри компании или за ее пределами для получения нового опыта. Осуществляется в целях закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Толерантность – проявление терпимости к иным моделям поведения и взглядам.

Управленческие технологии – подходы, способы и методы осуществления управления персоналом.

Управление по сильным сигналам – подход к управлению на основе реакции не столько на симптомы возникающих проблем, сколько на последствия проблемы.

Управление по слабым сигналам – подход к управлению на основе сбора и анализа информации для заблаговременного выявления возникающих проблем.

Участие в прибыли – разделение между работниками и компанией дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности или качества труда.

Фасилитация – побуждение людей к лучшему выполнению ими хорошо знакомых задач и раскрытию своего потенциала.

Ценность – то, что обладает высокой значимостью для человека или группы, что он/они готовы защищать от посягательства и разрушения со стороны других людей, даже вопреки иным потребностям; детерминант поведения.

Человеческий капитал – стоимость рабочей силы, включающая в себя расходы на образование сотрудника и «потерянное» им время на обучение как внутри, так и вне компании;

- совокупная величина инвестиций в обучение, способности и будущее сотрудника;
- компетентность сотрудника, его способность к созданию ценности для компании.

Харизма – свойство человека внушать безусловную веру в себя и свои возможности; особый вид легитимности организации власти и лидерства, основанный на исключительных свойствах лидера, позволяющих ему осуществлять функции или пророка, или вождя, или реформатора, имеет иррациональную природу.

Харизматичный лидер – лидер, обладающий способностью внушать иррациональную веру в себя, вдохновляющую и мотивирующую его последователей на определенные действия.

Целеполагание – постановка и выбор цели деятельности.

Целеустремленность – способность человека мобилизовать свои ресурсы так, чтобы ясно видеть не только цель своих действий, но и весь процесс реализации стоящей перед ним задачи вплоть до ее достижения, способность отказаться от несущественного ради приоритетных целей.

Эмпатия – самозабвенное переживание чувств другого, способность поставить себя на его место.

Эмоциональный интеллект – соединение внутриличностного и межличностного интеллектов, которое позволяет человеку легко устанавливать и поддерживать взаимоотношения с окружающими людьми, необходимого для решения своих целей характера, понимать себя и других людей.

Энергичность – совокупность восполняющегося психо-энергетического потенциала человека, определяющая способность человека концентрировать усилия на решении стоящих перед ним задач, выполнять их в самые сжатые сроки и уверенно преодолевать возникающие в процессе трудности.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа рассмотрена на заседании отделения социально-экономических наук (О) и рекомендована к одобрению Ученым советом ИАТЭ НИЯУ МИФИ (протокол № 9-04/2023 от 24.04.2023)	Руководитель образовательной программы «Цифровой маркетинг и цифровая логистика» направления подготовки 38.03.02 Менеджмент 24 апреля 2023 г. _____ А.А. Кузнецова Начальник отделения социально-экономических наук (О) 24 апреля 2023 г. _____ А.А. Кузнецова
--	--