**Глоссарий терминов по дисциплине**

**«Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

**SWOT-анализ** — метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организациии разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности) и Threats (угрозы).

**Авантюристическая кадровая политика** - кадровая политика, при которой руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее.

**Активная кадровая политика** – кадровая политика, при которой руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать целевые кадровые программы, а также осуществлять регулярный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней среды.

**Аспекты планирования персонала** - определение потребности в персонале в разрезе специальностей и квалификации; планирование набора персонала; планирование высвобождения персонала; планирование использования персонала; планирование развития персонала; планирование затрат на персонал.

**Аутсорсинг** — передача организацией, на основании договора, определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области. В отличие от услуг сервиса и поддержки, имеющих разовый, эпизодический, случайный характер и ограниченных началом и концом, на аутсорсинг передаются обычно функции по профессиональной поддержке бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта (не менее 1 года).

**Бенчмаркинг** — это процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы. Он в равной степени включает в себя два процесса: оценивание и сопоставление.

**Бизнес-стратегии организации** – предпринимательская, динамического роста, прибыльности, ликвидационная, циклическая (круговорота),

**Внешние факторы маркетинга персонала** - условия, которые организация как субъект управления, как правило, не может изменить, но должна учитывать в своей деятельности для правильного определения качественной и количественной потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности.

**Внутренние факторы маркетинга персонала** - факторы, которые в значительной степени поддаются управляющему воздействию со стороны организации: миссия и цели организации, ее финансовые ресурсы, кадровый потенциал, источники покрытия кадровой потребности.

**Государственная кадровая политика** (ГКП) заключается в определении стратегии работы с кадрами на общегосударственном уровне, целью которой является формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов страны.

**Грейдирование** **кадров** – тарификация, используемая при оценке персонала.

**Задачи маркетинга персонала** *-* исследование рынка труда для установления текущих и перспективных потребностей организации в количестве и качестве персонала; изучение развития производства для своевременной подготовки новых рабочих мест и требований к сотрудникам; поиск и приобретение персонала, характеристики которого соответствуют требованиям, предъявляемым организацией.

**Закрытая кадровая политика** - кадровая политика, при которой организация ориентируется на включение в свой состав нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение вакансий высших должностных позиций происходит только из числа сотрудников организации.

**Инструменты реализации кадровой политики** - [кадровое планирование](http://www.grandars.ru/college/biznes/kadrovoe-planirovanie.html); текущая кадровая работа; руководство персоналом; мероприятия по его развитию, повышению квалификации; мероприятия по решению социальных проблем; вознаграждение и мотивация.

**Интенсивный тип воспроизводства** предусматривает изменение качественных характеристик рабочей силы. К ним относят: рост образовательного уровня работников, их квалификации, физических и умственных способностей и т.п.

**Кадровая политика** — совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом

**Кадровое планирование** – это направленная деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, по расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности, по контролю за использованием персонала.

**Кадровое прогнозирование** - это направленная деятельность организации по обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально - квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности, контролю за его использованием.

**Кадровые мероприятия** - действия, направленные на достижения соответствия персонала задачам организации.

**Кадровый контроллинг** - это система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации.

**Качественная потребность в кадрах** – это потребность работниках определенных специальностей, определенного уровня квалификации.

**Количественная потребность в кадрах** - это потребность в определенном числе работников разных специальностей.

**Маркетинг персонала** (personal marketing) – вид управленческой деятельности, направленный на определение и удовлетворение потребности организации в персонале. Персонал становится особым ресурсом организации – носителем интеллектуального капитала.

**Механизм реализации ГКП** - это система кадровой деятельности, опирающаяся на концепцию ГКП, которая включает законодательные нормы, методические средства, организационные и информационные ресурсы, необходимые для осуществления кадровой политики.

**Научно-технические цели** **организации** связаны с обеспечением заданного научно-технического уровня продукции, а также с повышением производительности труда за счет совершенствования технологий.

**Объект ГКП** - трудовые ресурсы страны, отдельные группы и категории населения, кадровые процессы и отношения, на которые направлена деятельность субъектов кадровой политики.

**Объекты системы управления персоналом** - работники; рабочие группы; трудовой коллектив.

**Объекты стратегического управления персоналом** *-* сотрудники организации; [условия труда](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/organizaciya-trudovoy-deyatelnosti.html); структура персонала.

**Организационная структура** **системы управления персоналом** — это совокупность взаимосвязанных подразделений этой системы и должностных лиц.

**Организационный капитал** – это компетенции, которыми владеет организация, а не отдельные сотрудники.

**Открытая кадровая политика** - кадровая политика, при которой организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом структурном уровне.

**Пассивная кадровая политика** – кадровая политика, при которой руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении собственного персонала

**Пирамида Маслоу** - пирамида иерархии потребностей человека.

**Политика организации** - система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в организацию.

**Превентивная кадровая политика** – кадровая политика, при которой руководство фирмы (предприятия) имеет обоснованные прогнозы развития ситуации.

**Принципы разработки кадровой политики** - индивидуальности; комплексности; приоритетности; перспективности и адаптируемости.

**Принципы реализации кадровой политики** – ориентированности; многофакторности; мотивированности и ответственности.

**Продуктивность труда (выработка)**, как показатель - это количество и качество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника за определенный период (час, смену, месяц, квартал, год).

**Производительность труда** определяет, сколько продукции (в денежном выражении) вырабатывает каждый работник и все работники вместе.

**Производственно-коммерческая цель** **организации** связана с производством и реализацией продукции в объемах, необходимых для получения планового уровня прибыли.

**Распределение работы** - установка, чтобы ограничить сокращение производства и завершения через пропорциональное уменьшение часов среди служащих.

**Рациональная кадровая политика** - кадровая политика, при которой имеется возможность реализации внутри организации мобильной стратегии управления персоналом с учетом осуществления нескольких проектов или направлений деятельности, а также разработаны гибкие формы включения специалистов для решения тех задач, характерных для определенной стадии реализации проекта, которые именно эти специалисты могут решать максимально эффективно.

**Реактивная кадровая политика** – кадровая политика, при которой руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, предпринимает попытки проанализировать их причины и следит за возникновением конфликтных ситуаций.

**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.

**Реклассификация** включает и понижение в должности служащего, понижение возможностей работы, или комбинации этих двух.

**Система управления персоналом** — это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

**Социальные цели** организации заключаются в достижении заданного уровня удовлетворенности работников.

**Социальный капитал** (капитал взаимодействия) – совокупность горизонтальных связей, которые формируют количество и качество взаимодействий, отношений персонала в организации и обществе. Социальный капитал – накопленные компетенции, которые передаются и развиваются через взаимоотношения и взаимодействие между персоналом, с партнерами, поставщиками, покупателями и влияют на производительность и благосостояние организации

**Стратегическое управление персоналом организации** — это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

**Субъектом ГКП** принято называть активного участника кадровых процессов, наделенного правами и ответственностью, т.е. компетенцией вырабатывать и осуществлять государственную кадровую политику.

**Субъекты системы управления персоналом** - функциональный управленческий персонал; линейный управленческий персонал.

**Типы кадровой политики** - пассивная; реактивная; превентивная; активная.

**Труд** — целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

**Трудовой потенциал общества** — совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.

**Трудовой потенциал поколения, страны** – сводная экономико-географическая характеристика трудовой активности людей (чел.-лет).

**Трудовой потенциал предприятия** – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

**Трудовой потенциал работника** - совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, включающий его психофизиологические, квалификационные и личностные характеристики.

**Трудовой потенциал региона, муниципального образования** – совокупный трудовой потенциал людей разных поколений, проживающих на территории региона.

**Трудовой потенциал человека** (как отдельного лица) – совокупность его различных качеств: состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, т. е. его физические, умственные и интеллектуальные возможности.

**Трудовые ресурсы** — это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

**Функции системы управления персоналом организации** – планирование, управление наймом, оценка, обучение, развитие, мотивация, социальное развитие, правовое и информационное обеспечение, обеспечение условий труда, линейного руководства.

**Функция информационного обеспечения управления персоналом** заключается в ведении учета и статистики персонала; информационном и техническом обеспечении системы управления персоналом; обеспечении персонала необходимой для работы научно-технической информацией.

**Функция линейного руководства** заключается в том, что управление персоналом организации осуществляется в том числе и на уровне управления организации в целом. Данную функцию осуществляет не только служба УП, но и руководители всех уровней.

**Функция обеспечения нормальных** [**условий труда**](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/organizaciya-trudovoy-deyatelnosti.html) включает в себя обеспечение и контроль соблюдения требований психофизиологии и эргономики труда, охраны труда и окружающей среды и т.д.

**Функция оценки, обучения и развития персонала** заключается в осуществлении обучения, переподготовки и в повышении квалификации персонала; введении в должность и адаптации новых работников; организации и проведении мероприятий по оценке персонала; управлении развитием карьеры.

**Функция планирования персонала** заключается в разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом; анализе кадрового потенциала организации и рынка труда; организации кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале; поддержании взаимосвязей с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами.

**Функция правового обеспечения управления персоналом** связана с решением правовых аспектов трудовых отношений, а также с согласованием распорядительных и иных документов по управлению персоналом.

**Функция управления мотивацией персонала** заключается в нормировании трудового процесса и тарификации оплаты труды; разработке систем материального и нематериального стимулирования, а также в применении методов морального поощрения персонала.

**Функция управления наймом и учетом персонала** заключается в организации набора кандидатов на вакантную должность; организацию отбора (собеседования и оценки) и приема персонала; учете приема, перемещений, увольнений персонала; управлении занятостью, документационном обеспечении системы управления персоналом.

**Функция управления социальным развитием** заключается в организации питания в течение рабочего дня; обеспечении охраны здоровья и отдыха для сотрудников и их семей; организации развития физической культуры; организации социального страхования.

**Цель кадровой политики** — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствие с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

**Цель маркетинга персонала** – владеть ситуацией на рынке труда для эффективного покрытия потребности в персонале и реализации тем самым целей организации.

**Экономически активное население** - это совокупность трудоспособных занятых и безработных граждан, которая обеспечивает предложение рабочей силы для товарного производства и сферы услуг в определенном периоде.

**Экономически неактивное население** – это население, которое по каким-либо причинам не создает предложения рабочей силы.

**Экономические цели** организации – цели, направленные на достижение расчетной величины прибыли.

**Экстенсивный тип воспроизводства** характеризуется увеличением численности трудовых ресурсов без изменения их качественных характеристик.

**Этапы кадрового планирования** - 1) анализ стратегического плана организации; 2) прогнозирование потребности организации в персонале; 3) оценка состояния внутренних трудовых ресурсов организации; 4) подготовка планов, определение временных рамок решения всего комплекса задач по обеспечению компании необходимыми кадрами.

**Этапы процесса планирования** - оценка наличных ресурсов, оценка будущих потребностей, разработка программы удовлетворения будущих потребностей.

**Эффективность** - это относительный показатель, который характеризует соотношение между достигнутыми или ожидаемыми конечными результатами производственной деятельности, выступающими в виде эффекта, и затратами или ресурсами, необходимыми для его достижения.

**Эффективность деятельности** – это оптимальная эксплуатация ресурсов, которая выражается в максимизации доходов над затратами ресурсов.

**Эффективность труда** - относительный эффект получения результатов деятельности, процесса, операции, проекта, определяемый как отношение результата к затратам, обусловившим его получение. Эффективность выражается в получении прибыли, росте капитала, чистого денежного потока.