

П.В. Симонин, Т.В. Богачева

**НАУЧНАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ
ПО УПРАВЛЕНИЮ
ПЕРСОНАЛОМ
И HR-МЕНЕДЖМЕНТУ**

Учебно-методическое пособие

RU
science
RU-SCIENCE.COM

**Москва
2024**

УДК 005.95
ББК 65.050.2
С37

Симонин, Павел Владимирович.

С37 Научная энциклопедия по управлению персоналом и HR-менеджменту : учебно-методическое пособие / П.В. Симонин, Т.В. Богачева. — Москва : РУСАЙНС, 2024. — 94 с.

ISBN 978-5-466-03892-7

Эта научная энциклопедия предназначена для тех, кто хочет овладеть категориальным аппаратом в области управления персоналом и HR-менеджмента. Она позволяет выработать профессиональные навыки, необходимые для коммуникации и изучения профессиональной литературы, научных статей и др. Особенность этого издания состоит в том, что каждый термин содержит библиографическое описание цитируемых категорий. В научной энциклопедии расширена терминологическая база понятий, которые используются в различных источниках, что позволяет углубленно рассмотреть вопросы управления персоналом и HR-менеджмента. Это предопределило и название учебно-методического пособия – «Научная энциклопедия по управлению персоналом и HR-менеджменту». Для студентов всех форм обучения, бакалавров, магистров, аспирантов, менеджеров по персоналу, специалистов организаций, изучающих современные вопросы управления персоналом.

Ключевые слова: абсентеизм, адаптация, аутплейсмент, грейдинг, фрилансинг, эмпатия.

УДК 005.95
ББК 65.050.2

ISBN 978-5-466-03892-7

© П.В. Симонин,
Т.В. Богачева, 2024
© ООО «РУСАЙНС», 2024

А

Абсентеизм – термин западного менеджмента, представляет общее количество потерянных рабочих дней (или часов) или как частоту случаев отсутствия сотрудника на работе. Абсентеизм (трудовой), наряду с текучестью кадров, рассматривается как реакция сотрудников на работу и используется в качестве показателя успешности работы с персоналом.¹

Автоматизация управления персоналом – деятельность по разработке, внедрению и администрированию программного обеспечения для управления человеческими ресурсами, нацеленные на автоматизацию функций кадровых служб и информационное обеспечение деятельности организации.²

Адаптация – постепенное приспособление работника к условиям труда в конкретной организации, психологическому климату в коллективе, требуемым нормам и стандартной модели поведения.³

Адаптация – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной «вработываемости» сотрудника в новых профессиональных, социальных организационно-экономических условиях труда. (В.В. Зуйков, 2013). Различают первичную (вновь принятых работников) и вторичную (ротированных, т.е. перемещенных внутри организации работников) адаптацию. Эффективность адаптации определяется таким показателем как время, т.е. как быстро новый сотрудник сможет принести организации необходимую прибыль.⁴

Адаптация – способ регулирования, приспособления, гармонизации взаимодействия со средой.⁵

¹ Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения: сборник статей Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч.1 / – Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2017. С.57.

² Айчанова, Е.В. Автоматизация формирования отчетности в контролирующие органы на базе 1С [Текст] / Е.В. Айчанова, И.А. Лысенко. – Уфа: ГОУ ВПО Уфимский государственный авиационно-технический университет, 2013 г. – с.58–63.

³ Тренколенко, Е.В. Адаптация персонала в организации [Текст] / Е.В. Тренколенко, Г.И. Коноплёва / Пенза: Международный студенческий научный вестник, №4–4, 2016.

⁴ Степаненко, Е.В. Адаптация сотрудников заграничных представительств как одна из проблем управления персоналом [Текст] / Е.В. Степаненко. – М: Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации, №131, 2008. – с. 73–78

⁵ Энгеловских, В.Р. Адаптация персонала как механизм повышения эффективности работы персонала [Текст] / В.Р. Энгеловских. – Энгельс: Социальные науки. Т. 1. №2–1 (12), 2016. – с. 24–28

Адаптация – это включение работника в производственную и социальную организацию коллектива, процесс освоения профессии, усвоения требований и норм трудовой и других форм социальной деятельности.¹

Адаптация – это процесс взаимного приспособления: новый работник адаптируется к новой для него среде, новому рабочему месту, коллективу, а организация создает определенные условия для производительной работы нового члена коллектива.²

Адаптация – это взаимное приспособление работника и условий организации, которое базируется на постепенном освоении новых профессиональных, социальных и организационных условиях труда.³

Адаптация персонала – процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.⁴

Адаптация персонала подразумевает способ регулирования, приспособления, гармонизации взаимодействия со средой.

Д.А. Аширов: Адаптация – это взаимное приспособление сотрудника и организации, которое основывается на постепенной встраиваемости работника в новых профессиональных, социальных и организационно – экономических условиях труда.

Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина: Адаптация – это процесс деятельного приспособления человека к новой среде, знакомство с функционированием организации, особенностями производства, включение в коммуникативные сети, знакомство с корпоративной культурой и изменение своего поведения в соответствии настоятельных призывов новой среды.

В.Р. Веснин: Адаптацией является реакция субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, противодействующая реальному или возможному снижению его эффективности. Адаптация – приспособление к содержанию и условиям труда в общественной сфере. В ее рамках происходит подробное ознакомление с коллективом и новыми обя-

¹ Родионова, Е.В. Инновационный подход к управлению персоналом [Текст] / Е.В. Родионова. – Муром: Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. №1, 2008. – с. 99–113

² Халиулина, В.В. Адаптация в системе управления персоналом [Текст] / В.В. Халиулина, под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Шевцовой. – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. – с. 264–268.

³ Секу, Кейта Адаптация нового персонала на предприятии [Текст] / Кейта Секу. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2015. – с.210–225

⁴ Энгеловских, В.Р. Адаптация персонала как механизм повышения эффективности работы персонала [Текст] / В.Р. Энгеловских. – Энгельс: Социальные науки. Т. 1. № 2–1 (12), 2016. – с. 24–28

занностями; усвоение привычных норм поведения; ассимиляция – полное приспособление к среде и, наконец, идентификация – отождествление индивидуальных интересов и целей с общими.

И.В. Грошев Адаптация к рабочему месту – это полноценный процесс профессиональной и социальной ориентации сотрудника по отношению к должности (рабочему месту), профессии, коллективу, организации. Адаптация – это уведомление (начиная с расписания работы столовой и заканчивая тем, в каких электронных папках содержатся сведения), и уточнение целей, которые ставятся перед новым работником, и выяснения задач, которые связаны с его ожиданиями от работы.

А.П. Егоршин: Адаптация – это процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации. Адаптация работника – это приспособление личности к рабочему месту и трудовому коллективу. Адаптация предполагает активную позицию индивида, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей личности в процессе решения коллективных вопросов

А.Я. Кибанов: Профессиональная адаптация заключается в деятельном понятии профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в привычных ситуациях.

А.К. Маркова: Профессиональная адаптация понимается как, с одной стороны, процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение профессиональных навыков, а с другой стороны – процесс активного пользования накапливаемых профессиональных знаний, как выбор наилучшего поведенческого решения, которое предполагает непрерываемое профессиональное саморазвитие

А.В. Морозов Адаптация – это динамический процесс, с помощью которого подвижные системы живых организмов, несмотря на смену условий, поддерживают устойчивость, которая необходима для существования, развития и продолжения рода¹

Адаптация персонала – процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.²

¹ Энгеловских, В.Р. Адаптация персонала как механизм повышения эффективности работы персонала [Текст] / В.Р. Энгеловских. – Энгельс: Социальные науки. Т. 1. №2–1(12), 2016. – с. 24–28

² Степаненко, Е.В. Адаптация сотрудников заграничных представительств как одна из проблем управления персоналом [Текст] / Е.В. Степаненко. – М.: Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации, №131, 2008 г. – с. 73–78.

Адаптация персонала – один из видов адаптации, представляющий процесс взаимного приспособления работника и организации¹

Адаптация персонала – это процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды предприятия.

Цели адаптации:

уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;

снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;

сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;

экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;

развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.²

Адаптация сотрудников – процесс включения новых сотрудников в организацию, предполагающий знакомство с правилами и нормами, закрепленными в корпоративной культуре, способами профессиональной деятельности, включением в системы неформальных связей.³

Адаптивные структуры управления – проектные, программно-целевые, матричные, дивизиональные, рыночно-ориентированные. Отличаются способностью приспосабливаться к изменяющимся условиям; направленностью на ускоренное решение сложных проблем; необходимостью проектирования такой структуры только на период решения проблемы; созданием временных органов управления, адекватных сложившейся ситуации; необходимостью обязательного учета экономической и финансовой модели образовательного учреждения как основного фактора формирования его организационной структуры управления.⁴

¹ Кобцева, Е.Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели [Текст] / Е.Н. Кобцева. – Воронеж: Вестник ВГУ, СЕРИЯ: Экономика и управление, №1, 2008.

² Богатырева, О.Н., Кадровые технологии в системе управления персоналом: учебное пособие [Текст] / О.Н. Богатырева, Е.Ю. Бармина. – СПб: СПбГТУРП, 2013.

³ Москвитина, Ю.И. Адаптация персонала в организации (Документационный аспект) [Текст] / Ю.И. Москвитина, Е.М. Гостюшева – Барнаул: Алтайский государственный университет, 2014.

⁴ Калинин, Г.Т. Адаптивная структура управления как организационная основа УПО в условиях реструктуризации [Текст] / Г.Т. Калинин. – Инновационное развитие профессионального образования, Челябинск: Челябинский институт развития профессионального образования, 2012. – с. 54

Административные методы управления – мощный рычаг достижения результатов поставленных целей в случаях, когда нужно подчинить коллектив и направить его на решение конкретных задач управления. Идеальное условие их эффективности – высокий уровень регламентации управления и трудовой дисциплины, когда управленческие воздействия без значительных искажений реализуются нижестоящими звеньями управления.¹

Административный восторг является негативной эмоцией и выражается при помощи лексических, морфологических, синтаксических и фонетических приемов.²

Административный восторг – 1) своеобразное психологическое состояние, выражающееся в чрезмерном увлечении администрированием, изданием приказов, упоении и злоупотреблении своей властью чрезмерное усердие в выполнении формально-бюрократических процедур; 2) частный случай синдрома вахтёра.³

Активность организации – Эффективность управления является сложной, комплексной и многогранной экономической категорией, включающей в себя понятие эффективности управления деловой активностью организации. Недостаток существующих подходов к управлению заключается в том, что они сосредотачивают внимание только на каком-то одном важном элементе, а не рассматривают эффективность управления деловой активностью, как интегральный показатель, зависящий от множества факторов.⁴

Аллоцентризм – данное понятие противопоставляется эгоцентризму и определяется как склонность ставить себя на место других, чтобы лучше их понять. При аллоцентризме же, как описывают авторы, когнитивный образ другого независим от собственного «Я», то есть другой воспринимается как самостоятельный субъект, к которому в том числе тоже может быть обращена коммуникация.⁵

¹ Жаркова, Е.С. Анализ методик по оценке и управлению персоналом на предприятиях сферы услуг [Текст] / Е.С Жаркова. – М: Евразийский союз ученых, № 7–5 (7), 2014. – с. 60–63

² Евтушенко, О.А. Административный восторг эмоциональный аспект административного дискурса [Текст] / О.А. Евтушенко. – Челябинск: Вестник ЮУрГУ. Серия «Лингвистика», – т. 12, № 3. – 2015 – с. 6.

³ Столяренко, А.М. Энциклопедия современной юридической психологии [Текст] / под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ, 2002. – с. 25

⁴ Ходыревская, В.Н. К вопросу об эффективном управлении деловой активностью организации [Текст] / В.Н. Ходыревская. – Курск: Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. №4, 2010. – с.4–6.

⁵ Тинигина, А.А. Современные исследования эгоцентризма в контексте социального восприятия и общения [Текст] / А.А. Тинигина. – М: Социальная психология и общество, № 1. 2013. – с. 29–38.

Амакудари – если говорить о верхних эшелонах власти, то коррупция там, конечно же, есть, что вероятнее всего связано с «большой» властью и «большими» деньгами. Особое внимание здесь стоит уделить институту «амакудари». Под «амакудари» понимается переход с государственной службы в частные компании¹

Амакудари – дословно «спуск с небес», представляющая из себя кадровое перемещение уходящих в отставку (обычно после пятидесяти лет) высокопоставленных государственных управленцев на ответственные посты в аффилированных компаниях или в частном бизнесе, а также в политическую сферу.²

Анализ использования человеческих ресурсов – это процесс сбора и анализа информации о том, как работники выполняют порученные им функции, и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, трудовые показатели и индивидуальные характеристики отвечают требованиям организации и руководства.³

Аспект – одна из сторон рассматриваемого объекта, то, как он видится с определённой точки зрения.⁴

Ассесмент – это процедура оценки персонала компании. В отличие от простого тестирования ассесмент представляет собой комплексную профессиональную и личностную оценку и включает в себя множество процедур: психологическое и профессиональное тестирование, нормативные и ситуационно-поведенческие тесты, индивидуальные и групповые упражнения, интервью и проч. Компания, проводящая ассесмент, составляет итоговый отчет по результатам оценки и дает рекомендации.⁵

Аттестация – свидетельство, то есть определяющее квалификационный уровень, степень знаний персонала и соответствие занимаемой должности, считается основой для присвоения персоналу звания, ранга и прочее; отзыв о способностях, знаниях, деловых и прочих качествах кого-либо, и прочее; характеристику, отзыв.

¹ Антипов, Е.И. Меры борьбы с коррупцией в Японии [Текст] / Е.И. Антипов. – Махачкала: ООО «Апробация», Апробация, № 12 (51), 2016. – с. 54–55

² Дружинин, Н.Л. Японская бюрократия и генезис Института Амакудари [Текст] / Н. Л. Дружинин, О. Н. Мисько. – СПб: Вестник Санкт-Петербургского университета, «Мировая экономика» – Сер. 5. Вып. 2. – 2009. – с. 66

³ Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – 8-е издание; перев. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005.

⁴ Кормин, Н.Г. Правовые аспекты применения логистического подхода к управлению персоналом промышленного предприятия [Текст] / Н.Г. Кормин. – М.: Бизнес, менеджмент и право, 2015.

⁵ Иванова, В. И. Развитие кадровых аут-технологий [Текст] / В. И. Иванова. – Управленческое консультирование, № 2. М.: РАНХиГС, 2008

Аттестация представляет собой кадровые мероприятия, которые призваны оценивать соответствие степени исполнения профессиональных обязанностей, также качества и потенциал личности требованиям выполняемой деятельности.¹

Аттестация кадров – процедура оценки результатов деятельности работников за определённый период времени и является составной частью процесса управления человеческими ресурсами в организации.²

Аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности.³

Аттестация персонала – одна из форм оценки специалистов, которая проводится в организации через установленный промежуток времени.⁴

Аудит персонала – комплексный системный процесс получения и оценки объективных данных об эффективности и качестве управления персоналом в конкретных условиях деятельности предприятия.⁵

Аудит управления персоналом – это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала предприятия, которая наряду с финансово-хозяйственным аудитом позволяет выявить соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.⁶

¹ Горбунова, Э.Э. Аттестация как фактор повышения эффективности организации [Текст] / Э.Э. Горбунова, А.В. Минкин. – М.: Экономика и менеджмент инновационных технологий, №9 (48), 2015. – с. 48–51

² Валь, Е.В. Аттестация кадров... Обмен опытом [Текст] / Е.В. Валь. – Ремедиум. Журнал о российском рынке лекарств и медицинской технике, №4. М: Группа Ремедиум, 2006. – с. 59–61

³ Абакумова, Ж.В. Аттестация – основной метод оценки деятельности персонала [Текст] / Ж.В. Абакумова, Е.А. Хартанович. – Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики, №6. Красноярск: Сибирский государственный аэрокосмический университет им. акад. М.Ф. Решетнева. 2015, с. 11–14

⁴ Лебедева, Н.В. Аттестация руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты города Москвы [Текст] / Н.В. Лебедева. – Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика, №4, Новосибирск: ООО «Центр развития научного сотрудничества», 2012. – с. 193–197

⁵ Патрусова, А.М. Аудит персонала в системе управленческого аудита [Текст] / А.М. Патрусова. – Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, №21. Новосибирск: ООО «Центр развития научного сотрудничества», 2016. – с. 126–130

⁶ Соловьёв, Д.П. Актуальные проблемы аудита управления персоналом организации [Текст] / Д.П. Соловьёв. – Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов, № 1. Самара: СГЭУ, 2014. – с. 159–163.

Аутплейсмент – элемент современного рынка труда, который позволяет решать вопросы трудоустройства высвобождаемых работников, в том числе с высшим образованием и высокой квалификацией и дополняет государственные программы содействия занятости высвобождаемых работников.¹

Аутплейсмент – это совокупность всевозможных мероприятий, направленных на сглаживание негативных последствий (материальных и психических) для высвобожденного или уволенного сотрудника за счет средств бывшего работодателя, включая его дальнейшее трудоустройство.²

Аутплейсмент – увольнение сотрудников через кадровое агентство с оплатой последнему их гарантированного трудоустройства на новое место работы.³

Аутплейсмент – способ «мягкого» увольнения персонала, предусматривающий оказание помощи высвобождаемым сотрудникам в поиске новой работы с весьма высоким процентом их трудоустройства.

Конечные результаты, достигаемые предприятием после выполнения процесса аутплейсмента:

- уровень стабильности предприятия;
- уровень мотивированности персонала;
- уровень лояльности персонала;
- состояние имиджа предприятия;
- уровень позитивной деловой репутации предприятия в обществе;
- здоровый □ морально-психологический климат в коллективе;
- престижность предприятия;
- высокий уровень конкурентоспособности.

Конечные результаты, достигаемые кандидатами на увольнение после выполнения процесса аутплейсмента:

- количество трудоустройств;
- состояние удовлетворенности;
- заинтересованность в увольнении;

¹ Буравова, А.А. Аутплейсмент как способ поддержки положительной репутации компании в период сокращения персонала [Текст] / А.А. Буравова, К.И. Трембач. – Вестник Международной академии системных исследований. Информатика, экология, экономика, т. 16. № -2. М: МАСИ, 2014. – с. 57–61

² Чуланова, О.Л. Аутплейсмент как эффективная технология недирективного увольнения сотрудников в период кризиса [Текст] / О.Л. Чуланова, И.И. Пасечник. – Евразийский союз ученых. № 1–1 (22), 2016. – с. 146–150.

³ Васюкова, А.В. Совершенствование управления персоналом предприятия в условиях экономического кризиса на основе новых кадровых технологий [Текст] / А.В. Васюкова. – М.: Российская международная академия туризма, 2016. – с. 43–47

- резюме;
- уверенность в нахождении нового рабочего места и востребованности на нем;
- документы, подтверждающие уровень квалификации, профессионализма или набора компетенций;
- наличие умений и навыков трудоустройства.¹

Аутплейсмент (outplacement) – услуга по трудоустройству высвобождаемого персонала, оказанию психологической, информационной и консультационной помощи увольняемым работникам.²

Аутплейсмент – вид услуги, при котором агентство, рекрутер или специалисты кадровых служб (HR) службы компании, работодателя проводят целенаправленные действия по трудоустройству увольняемого персонала в определенные сроки и на определенных условиях.³

Аутплейсмент – термин в менеджменте и управлении персоналом, связанный с деятельностью работодателя по трудоустройству увольняемых сотрудников.⁴

Аутплейсмент – термин в менеджменте и управлении персоналом, связанный с деятельностью работодателя по трудоустройству увольняемых сотрудников.⁵

Аутсорсинг (от англ. outsourcing «использование внешнего источника или ресурса») – передача традиционных неключевых функций организации внешним исполнителям – аутсорсерам.⁶

Аутсорсинг – передача части функций предприятия стороннему подрядчику.¹

¹ Коваленко, Т.В. Особенности внедрения инновационных технологий управления персоналом [Текст] / Т.В. Коваленко, М.Ю. Месяцстр. – Журнал «Дружковский вестник» том 2, №2 (10). 2016. – с. 195–204.

² Иванова, В. И. Развитие кадровых аут-технологий [Текст] / В. И. Иванова. – Управленческое консультирование, № 2. М.: РАНХиГС, 2008

³ Тонконог, М.С. Аутплейсмент как направление корпоративной социальной ответственности. / М.С. Тонконог. – Труд и социальные отношения, № 8. 2013.

⁴ Буравова, А.А. Аутплейсмент как способ поддержки положительной репутации компании в период сокращения персонала [Текст] / А.А. Буравова, К.И. Трембач. – Вестник Международной академии системных исследований. Информатика, экология, экономика, т. 16. № -2. М: МАСИ, 2014. – с. 57–61

⁵ Буравова, А.А. Аутплейсмент как способ поддержки положительной репутации компании в период сокращения персонала [Текст] / А.А. Буравова, К.И. Трембач. – Вестник Международной академии системных исследований. Информатика, экология, экономика, т. 16. № -2. М: МАСИ, 2014. – с. 57–61

⁶ Асриян, И.М. Финансовый аутсорсинг в российских корпорациях [Текст] / И.М. Асриян, Е.С. Калайтанова. – СПб.: Информационный издательский учебно-научный центр «Стратегия будущего». – Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире, №4(04). 2013. – с. 166–169.

Аутсорсинг.

Аутсорсинг – передача организацией определённых бизнес- процессов или производственных функций на обслуживание иной компании, которая специализируется в данной отрасли. В отличие от услуг, имеющих ограничение по времени предоставления (начало и конец), а также обладающих разовым, эпизодическим, случайным характером, на аутсорсинг обычно передаются функции по профессиональному обеспечению бесперебойной работоспособности отдельных секторов организации на условиях длительного соглашения (не менее 1 года).²

Аутсорсинг – это передача организацией на договорной основе каких-либо непрофильных функций стороннему исполнителю (организации или физическому лицу), который является специалистом в данной области и обладает соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами.³

Аутсорсинг – освобождает руководителя, управляющего или менеджера на предприятии от необходимости содержать в своем штате дорогостоящих специалистов, и позволяет получить в свое распоряжение высококвалифицированных работников на определенный период времени.⁴

Аутсорсинг – под аутсорсингом понимается передача на договорной основе непрофильных функций субъекта внешним исполнителям, специализирующимся в конкретной области и обладающим знаниями, опытом, техническим оснащением.⁵

¹ Дементьева, Т.А. Аутсорсинг как средство повышения конкурентоспособности малых и средних предприятий [Текст] / Т.А. Дементьева. – Киев: Институт экономики промышленности НАН Украины. – Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития, №3. 2011. – с. 104–112.

² Материкин, М.Е. Медицинский аутсорсинг аутсорсинг как метод оптимизации затрат муниципального учреждения здравоохранения [Текст] / М.Е. Материкин, Р.И. Сметанюк. – М.: Креативная экономика. – Российское предпринимательство, №8–1. 2009. – с. 152–157.

³ Асланов, М.А. Современные кадровые технологии в органах государственной власти [Текст] / М.А. Асланов. – СПб.: Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики. – Научный журнал ниу итмо. Серия: Экономика и экологический менеджмент, №2. 2014. – с. 40.

⁴ Паевская, А.А. Аутсорсинг персонала в управлении компанией [Текст] / А.А. Паевская, А.Н. Короткова, В.Е. Власенко. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Агентство международных исследований. – Новая наука: опыт, традиции, инновации, №3–1(71). 2016. – с. 102–105.

⁵ Грунистая, О.С. Кадровый аутсорсинг как новая технология в управлении персоналом [Текст] / О.С. Грунистая. – Казань: ИП кузьмин С.В., SCIENCE TIME №7. 2014. – с. 82–86

Аутсорсинг – это один из способов оптимизации всех процессов на предприятии, при помощи концентрации усилий на основном виде деятельности и делегировании непрофильных функций сторонним компаниям.

Можно выделять ряд преимуществ использования аутсорсинга:

1. Концентрация внимания на основных видах бизнеса;
2. Сокращение расходов;
3. Снижение для заказчика стоимость работ и услуг;
4. Снижение нагрузки на персонал, как результат сбалансированная структура штата;
5. Экономия времени;
6. Гибкость управление ресурсами и оптимизация бизнес-процессов.

К основным недостаткам можно отнести следующие:

1. Нет законодательной базы в данной сфере;
2. Потеря непосредственного контроля;
3. Собственные сотрудники считаются более надежными, так как мотивированы внутри компании, по сравнению с сотрудниками компании-аутсорсера.¹

Аутсорсинг – это передача определённых вспомогательных функций организации третьему лицу, специализирующемуся в этой области.²

Аутсорсинг – передача на договорной основе непрофильных функций субъекта внешним исполнителям, специализирующимся в конкретной области и обладающим знаниями, опытом, техническим оснащением.³

Аутсорсинг функций управления – обусловлен повышением требований к квалификации управляющих, а также широким использованием информационных технологий управления.⁴

Аутсорсинговая фирма или аутсорсер – это фирма, берущая на себя «чужие» функции.⁸³

Аутстаффинг – сущность заключается в выводе имеющихся наемных работников за штат компании. При этом основная цель аутстаффинга – решение вопросов оптимизации штатного состава персонала и расхо-

¹ Куканова, Я. В. Особенности организационно-экономического механизма аутсорсинга как инструмента стратегического управления [Текст] / Я. В. Куканова. – Журнал «Национальная безопасность и стратегическое планирование» № 2–1 (10), 2015.

² Иванова, М.М. Аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала: правовые аспекты [Текст] / М.М. Иванова. – Международный бухгалтерский учет, № 17, 2010.

³ Грунистая, О.С. Кадровый аутсорсинг как новая технология в управлении персоналом [Текст] / О.С. Грунистая. – Казань: ИП Кузьмин С.В., SCIENCE TIME №7. 2014. – с. 82–86

⁴ Казарина, Л.А. Аутсорсинг функций и проблемы управления персоналом предприятия [Текст] / Л.А. Казарина. – Организатор производства, № 1. 2007. – с. 8–11.

дов на персонал, а также снижение рисков, связанных с решением трудовых споров.¹

Аутстаффинг – это технология кооперации кадровых процессов путём передачи ряда функций по управлению персоналом внешним организациям.²

Аутстаффинг – это выведение персонала за штат организации с целью решения вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом компании, а также снижением рисков, возникающих при трудовых спорах. Фактически, это перевод сотрудников компании в штат другой организации.³

Аутстаффинг (outstaffing) – это технология вывода персонала за штат, оформление в штат агентства-провайдера работающих сотрудников компании, которых она не может держать у себя в штате. После перевода в агентство-провайдер работники предоставляются по договору обычного лизинга. Сотрудник работает на прежнем месте, но права и обязанности по трудовым отношениям переходят к агентству-провайдеру.⁴

Аутстаффинг (англ. outstaffing – вывод персонала за штат) – вывод сотрудников за штат организации-заказчика и оформление их в штат организации – исполнителя услуг по аутстаффингу (организация-провайдер или аутстаффер) с целью дальнейшего предоставления персонала заказчику за соответствующее вознаграждение.⁵

Аутстаффинг – услуга, при которой персонал выводят за штат и оформляют в кадровую компанию на продолжительный срок.

В каких ситуациях передача функций на аутстаффинг является эффективной:

– если данный вид деятельности не конкурентно-значимый и его передача на аутстаффинг не грозит основной компетенции, возможностям

¹ Васюкова, А.В. Совершенствование управления персоналом предприятия в условиях экономического кризиса на основе новых кадровых технологий [Текст] / А.В. Васюкова. – М.: Российская международная академия туризма, 2016. – с. 43–47

² Иванова, М.М. Аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала: правовые аспекты [Текст] / М.М. Иванова. – Международный бухгалтерский учет, № 17, 2010.

³ Борисов, О.Е. Аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг как современные технологии управления персоналом [Текст] / О.Е. Борисов – Волгоград: Инновационный центр развития образования и науки. – Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции, 2015. – с.21–23.

⁴ Иванова, В. И. Развитие кадровых аут-технологий [Текст] / В. И. Иванова. – Управленческое консультирование, № 2. М.: РАНХиГС, 2008.

⁵ Дудко, В.Н. Аутстаффинг как способ управления персоналом, функционирующий на рынке труда [Текст] / Дудко В.Н., Шайдуллоев Р.К. – Тольяти: Поволжский государственный университет сервиса. – Вестник поволжского государственного университета сервиса. серия: экономика, №3. 2008. – с. 67–72.

ноу-хау организации; обширно используется передача на аутстаффинг обработки данных, сервисное обслуживание оборудования, ряд административных и служебных функций организации и ведение бухгалтерского учета;

– если независимые партнеры исполняют их дешевле и лучше; многие производители компьютеров отошли от конечной сборки, отдав данную работу другим организациям, что увеличило экономию на организации сборочного процесса и закупке комплектующих;

– если данная услуга увеличивает оперативность принятия решений и организационную гибкость, уменьшает затраты времени на разработку и введение на рынок новых товаров и его координацию;

– если это снижает риск, связанный с переменами в покупательских предпочтениях и появлением новых технологий;

– если это дает возможность организации сконцентрироваться на основном бизнесе.¹

Аутстаффинг (от англ. out «вне», staff – «штат») – это вывод сотрудника за штат компании и оформление его в штат аутстаффинговой компании.²

Аут-технологии – это технологии, оказания кадровых услуг и заимствования компанией ресурсов «извне», получившие широкое распространение в мировой управленческой практике.³

Б

Баскет-метод (разбор деловых бумаг) – метод обучения, который предполагает выполнение студентами роли сотрудника, которому нужно разобрать накопившиеся запросы, письма, служебные записки, отчеты, факсы и прочее, и по каждому принять решение. В профессиональной литературе по игровым имитационным технологиям этот метод еще называют информационным лабиринтом («in tray exercises», «in basket exercises»). Он основан на работе с документами и бумагами, от-

¹ Касаткина, К.М Аутсорсинг и Аутстаффинг. Экономическая целесообразность [Текст] / К.М Касаткина. – Ижевск: Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, 2013. – с. 95–97.

² Короткая, М.В. Потенциал и проблемы использования временного персонала в управлении организацией [Текст] / М.В. Короткая, Е.Д. Попова. – Таврический научный обозреватель, № 5–1 (10). 2016. – с. 106–109.

³ Иванова, В. И. Развитие кадровых аут-технологий [Текст] / В. И. Иванова. – Управленческое консультирование, № 2. М.: РАНХиГС, 2008

носящимися к повседневной деятельности менеджера той или иной организации.¹

Бенчмаркинг – это метод использования чужого опыта, передовых достижений лучших компаний, подразделений собственной компании, отдельных специалистов для повышения эффективности работы, производства, совершенствования бизнес-процессов.²

Бизнес-коучинг – система профессиональных взаимоотношений между специалистом по развитию и росту бизнеса, а также повышение мотивации (коучем) и клиентом, выражающаяся в поддержке и сопровождении человека до получения им необходимого результата в соответствии с его потребностями.³

Босс-кадровик – это полномасштабное автоматическое систематизированное обеспечение управления человеческими ресурсами на всех уровнях менеджмента.⁴

Бизнес-процесс – это реализация функции во времени, способ решения бизнес-задачи. Бизнес-процесс описывает то, как функция выполняется, в какой последовательности и в каких вариантах, а также то, как функции взаимодействуют между собой в работе компании.⁵

Бизнес-риск – один из видов финансовых рисков, характерных в первую очередь для акционерных обществ; заключается в невозможности для акционерного общества поддержать уровень дохода на акцию на неснижающемся уровне.⁶

¹ Колмакова, И.Д. Разбор корреспонденции (баскет-метод) [Текст] / И.Д. Колмакова, Е.М. Колмакова, под общей редакцией А. Г. Шмакова. – Публикация в сборнике: Теория и опыт применения интерактивных методов обучения в вузе сборник научных трудов. Челябинск: – Челябинский государственный университет, 2015.

² Ревякина, В.Е. HR-бенчмаркетинг-инструмент в управлении персоналом [Текст] / В.Е. Ревякина, О.А. Стародубцева. – Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития, №9, 2015. – с. 119–123

³ Полякова, О.Н. Бизнес-коучинг в подготовке и повышении квалификации менеджеров [Текст] / О.Н. Полякова, И.Д. Козлова. – Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. Сборник материалов международного научно-практического семинара, 2014. – с. 55–58.

⁴ Желтухина, М.О. Информационные технологии в управлении персоналом [Текст] / М.О. Желтухина. – Информационные технологии в науке, управлении, в социальной сфере и медицине. 2014. – с. 240–242

⁵ Голубь, Н.А. Совместимость процессного и функционального подходов к управлению персоналом на современных российских предприятиях [Текст] / Н.А. Голубь. – Актуальные вопросы экономических наук. – № 6–2. 2009. – с. 108–113.

⁶ Майоров, А.А. Современное состояние и конкурентоспособность сыродельной отрасли алтайского края [Текст] / А.А. Майоров, Н.М. Сурай, П.А. Неверов. – Прага: Vedecko vydavatelske centrum Sociosfera-CZ s.r.o. – Сборники конференций НИЦ Социосфера, №53. 2015. – с. 158–162.

HR-брендинг – это инструмент, способствующий формированию аутентичного и привлекательного имиджа компании-работодателя, позволяющий завоевать лояльность клиентов, тем самым обозначить собственное устойчивой присутствие на рынке, увеличить прибыль и успех организации.¹

Бюрократия – управление, основанное на подчинении служебной деятельности инструкциям, распоряжениям и другим официальным нормативно-распорядительным документам²

В

Вертикальная ротация – это простое повышение по службе в рамках одного и того же типа деятельности, в процессе чего создается вакансия на освобожденное место и возникает потребность ее заполнения другим сотрудником.³

Власть –

1. Право управления государством, политическое господство, права и полномочия государственных органов.

2. Органы государственного управления, правительство, должностные лица, начальство.

3. Право и возможность распоряжаться, повелевать, управлять кем либо или чем-либо.

4. Могущество, господство, сила. Во власти или под властью – под воздействием, под влиянием. Сдаться властям, отдаться или предаться власти – подчиниться кому-либо или чему-либо, оказаться под воздействием кого-то или чего-то. Терять власть над собой – терять самообладание. Глагол «властвовать» используется в значениях управлять, править (страною, государством), подчинив своей воле, распоряжаться кем-либо или чем-либо, управлять, оказывать воздействие, подчинять своему влиянию.⁴

¹ Аметова, Э.И. Компоненты современного HR-брендинга [Текст] / Э. И. Аметова – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2016. – с. 380.

² Охотский, И.Е. Противодействие бюрократизму и коррупции важнейшее направление организационно- правового укрепления и нравственного оздоровления системы государственного управления [Текст] / И.Е. Охотский. – Томск: Трибуна молодого учоного, №1(6). 2008. – с. 84–90.

³ Лукоянова, М.А. Ротация персонала как метод маркетинга персонала [Текст] / М.А. Лукоянова, С.М. Самохвалова. Красноярск: Сибирский государственный аэрокосмический университет им. акад. М.Ф. Решетнева. – Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики, №6. 2015. – с. 384–387.

⁴ Каптерев, С.Е. Власть авторитета и авторитет власти / С.Е. Каптерев. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный

Вовлеченность персонала – это физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше.¹

Вовлеченность персонала – это степень желаяния сотрудников вкладываться по собственной инициативе – и эмоционально, и интеллектуально – в выполнение работы в соответствии с миссией и видением организации, даже если для этого требуются дополнительные, выходящие за рамки должностной инструкции, усилия с их стороны.²

Вовлеченность персонала – это физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше.³

Внутренний рынок труда – это рынок основывающийся на движении кадров внутри предприятия либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, исходное прежнему, либо по вертикали, на более высокие должности или разряды.⁴

Г

Горизонтальная ротация – когда человек из одного подразделения переходит в другое, осознанно меняя направление своей деятельности⁵

Государство есть организованное общение людей, связанных между собою духовной солидарностью и признающих эту солидарность не

университет им. Н.И. Лобачевского. – Вестник нижегородского университета им. н.и. лобачевского. серия: международные отношения, политология, регионоведение, №1. 2003. – с. 176–202.

¹ Чуйкова, Т. С. Актуальные проблемы социологии и управления [Текст] / Т.С. Чуйкова, Д.И. Сотникова. – Межвузовский сборник научных трудов. СПб. – 2016. – с. 40–45.

² Дугушкина, А.Н. Вовлеченность персонала как фактор успеха компании [Текст] / А.Н. Дугушкина., М.В. Рыбкина. – Новая наука: Теоретический и практический взгляд., № 5–1. 2015.– с. 62–64.

³ Чуйкова, Т. С. Актуальные проблемы социологии и управления [Текст] / Т.С. Чуйкова, Д.И. Сотникова. – Межвузовский сборник научных трудов. СПб. – 2016. – с. 40–45.

⁴ Михайлова, А.Б. Персонал-маркетинг – новый подход к управлению человеческими ресурсами на горных предприятиях [Текст] / А.Б. Михайлова. – Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2009 г., Т. 6., № 12. – с. 240–253.

⁵ Лукоянова, М.А. Ротация персонала как метод маркетинга персонала [Текст] / М. А. Лукоянова, С. М. Самохвалова. Красноярск: Сибирский государственный аэрокосмический университет им. акад. М.Ф. Решетнева. – Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики, №6. 2015. – с. 384–387.

только умом, но поддерживающих ее силою патриотической любви, жертвенной волей, достойными и мужественными поступками¹

Грейдинг – группировка должностей по определённым основаниям (определение «веса», классификация и пр.) с целью стандартизации оплаты труда. По сути грейдинг – это способ тарификации. Технология грейдинга призвана решить все вопросы, связанные с особенностями рынка, и с субъективизмом вследствие влияния организационного или человеческого фактора.²

Грейдинг – это метод удержания персонала, который состоит в том, что каждая должность получает оценку в баллах (очках) с учётом весов и уровней факторов, в соответствии с которыми проводится оценка. При этом ценность каждой должности выражается в определённом количестве баллов. Потом данное балльное значение используется для обозначения границ уровней (грейдов) и вычисления рекомендованных «вилок» оклада (постоянной части заработной платы).³

Грейдинг – группировка должностей по определённым основаниям с целью построения системы мотивации.⁴

Грейды – это вертикальная структура должностей, в соответствии с которыми рассчитывается основная заработная плата сотрудников предприятия⁵

Д

Даунсайзинг – уменьшение размера организации для улучшения её функционирования и снижение затратной части бюджета, главным образом, за счет сокращения кадров. Также существует определение, согласно которому «даунсайзинг» определяется как комплекс мероприя-

¹ Кудрин Б.И., Принципы и методика автоматизированного расчета координации производства и межцехового взаиморасчета для цехов комплекса сталь-прокат металлургических предприятий / Б. И. Кудрин, В. К. Буторин, В. А. Авдеев. – Томск: ТГУ. – 1993.

² Степанова, М. В. Инновационные подходы к оценке персонала: грейдинг [Текст] / Степанова М. В. – Прага: Vedecko vydavatelske centrum Sociosfera-CZ s.r.o., 2012. – №24. – с. 56 – 66.

³ Семёнова, В.Н. Грейдинг, как эффективный метод удержания персонала / В.Н. Семёнова. – Новосибирск: Проблемы современной экономики, № 1–2. 2010. – с. 137–142.

⁴ Степанова, М. В. Инновационные подходы к оценке персонала: грейдинг [Текст] / Степанова М. В. – Прага: Vedecko vydavatelske centrum Sociosfera-CZ s.r.o., 2012. – №24. – с. 56 – 66.

⁵ Степанова, М. В. Инновационные подходы к оценке персонала: грейдинг [Текст] / Степанова М. В. – Прага: Vedecko vydavatelske centrum Sociosfera-CZ s.r.o., 2012. – №24. – с. 56 – 66.

тий (стратегия), связанных с оптимизацией размеров организации за счет проведения более эффективной HR-деятельности, преобразования структуры фирмы, изменения ключевых целей и рабочих процессов

Делегирование полномочий – способность передавать (доверять) другому какие-то обязанности, есть такое управленческое умение, которое связывает полномочия (право контролировать ресурсы) с ответственностью.²

Деловая игра – это комплексный методический прием обучения, при котором учащиеся, в первую очередь, рассматривают процесс принятия решения; она как бы воссоздает реальные ситуации, в которых изображены определенные фрагменты действительности.³

Деловая карьера – поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения.

Различают несколько видов деловой карьеры:

- 1) *Карьера центростремительная (скрытая)*
- 2) *Карьера горизонтальная*
- 3) *Карьера вертикальная*
- 4) *Карьера внутриорганизационная*
- 5) *Карьера межорганизационная*⁴

Деловая карьера – продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни, а также восприятие человеком этих этапов.⁵

Деловая карьера – продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятия как в рамках от-

1 Матиашвили, В.М. Даунсайзинг с человеческим лицом. [Текст] / В.М. Матиашвили, под общей редакцией З.Х. Саралиевой. – Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. 2014. – с. 446–449.

² Хант, Дж. Управление людьми в компаниях [Текст] / Дж. Хант, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори. – Основы менеджмента. – М.: Дело. 1999,

³ Изосимова, И.Ю. Инновационная игра как модификация деловых игр. [Текст] / И.Ю. Изосимова, А.А. Рабцевич. – СМАЛЬТА, № 5. 2014.

⁴ Управление персоналом, словарь-справочник [Электронный ресурс] / <http://psyfactor.org/personal>

⁵ Лаврова, Т.Н. Деловая карьера. Проблемы ее построения [Текст] / Т.Н. Лаврова. – Производственный менеджмент: теория, методология, практика. №3, 2015. – с. 49–53.