

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап мирового научно-технического и социально-экономического развития характеризуется коренным изменением роли и значения человеческого фактора в общественной и экономической жизни. Человеческий капитал становится важнейшим фактором прогресса. По некоторым оценкам, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведёт к увеличению валового внутреннего продукта на 5-15%.

Человеческий капитал включает врождённые способности и таланты, а также образование и приобретённую квалификацию; его можно рассматривать как оценку воплощённой в индивидууме потенциальной способности приносить доход. Человеческий капитал можно приобрести посредством специальной подготовки или вследствие обучения на производстве. Общий человеческий капитал рассматривается как совокупность знаний, умений, навыков, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах и в организациях.

Издержки по созданию человеческого капитала ложатся в основном на самих людей, семьи или государство. Подобно капиталу в форме материальных активов, человеческий капитал подвержен старению в результате изменения технологий или спроса.

Важные показатели развития человеческого капитала – грамотность взрослого населения, средняя продолжительность и качество обучения, развитие бесплатной медицинской помощи. Создание условий для успешного развития человеческого капитала – залог экономического роста страны и благосостояния населения.

Одним из этапов усвоения знаний о человеческом капитале является знание специальной терминологии. Именно поэтому словарь адресован как англоязычным, так и русскоязычным читателям, изучающим ряд управленческих дисциплин, связанных с психологией, а также позволит студентам успешно готовиться к зачётам и экзаменам.

В данном словаре представлены понятия и термины с дефинициями на английском и русском языках по дисциплине «Управление человеческим капиталом» и ряду смежных дисциплин: «Организационное поведение», «Психология управления», «Этика и психология делового общения», «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом».

Для удобства пользователей в конце словаря приведён в алфавитном порядке указатель терминов на русском языке вместе с соответствующими терминами на английском языке.

Словарные статьи сформулированы на основе материала учебных и учебно-методических пособий, изданных кафедрой психологии МГСУ, а также с учётом современных тенденций в экономике и управлении, что позволяет изучать дисциплины, связанные со специальностью 080200 «Менеджмент», как русскоязычным, так и иностранным студентам.

A

Abilities. Individual personality traits, which are subjective conditions for the successful implementation of a certain kind of activity. Capacity is not reduced to the best of the individual knowledge, skills, experience. They are found in the speed, depth and strength of mastery of methods and techniques of some activities and are internal mental regulatives that determine the possibility of their acquisition.

Ability test. Assessing instrument used to measure individual's abilities, mental or physical skills level (i.e. problem solving, manual dexterity, etc.).

Absenteeism. Referred to as the habitual failure of employees to report for work when they are scheduled to work.

Absenteeism policy. The policy about attendance requirements, scheduled and unscheduled time off, and measures for dealing with workplace absenteeism. Repeated absenteeism can lead to termination.

Scheduled time off. Excused absences from regular work hours scheduled in advance by an employee for such things as vacation, medical appointments, military service, jury duty, etc.

Unscheduled time off. Absence from work during regular work hours (e.g. sickness). Absences are generally accepted and sometimes compensated if their frequency and rationale fall within an organization's attendance policy.

Absolute ratings. Rating method where the rater assigns a specific value on a fixed scale to the behavior or performance of an individual instead of assigning ratings based on comparisons between other individuals.

Accidents. «Accident» normally refers to a chance event or consequence which, being unexpected, seems to lack an obvious cause. Investigations of industrial or organizational accidents commonly attribute cause either to machine failure, environmental factors, human error, or a combination of these.

А

Способности. Индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности. Способности не сводятся к имеющимся у индивида знаниям, умениям, навыкам. Они обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приёмами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регуляторами, обуславливающими возможность их приобретения.

Тест способностей. Инструмент оценки, используемый для измерения способностей человека, уровня умственных или двигательных навыков (т.е. решение задач, ловкость рук и т.д.).

Абсентеизм. Уклонение от работы, прогул, невыход на работу без уважительной причины.

Политика абсентеизма. Политика требований к присутствию на работе, намеченному и незапланированному времени отсутствия, и меры для предотвращения отсутствия на рабочем месте.

Намеченное заранее работником отсутствие во время плановых часов работы по уважительным причинам, таким как каникулы, медицинские показания, военная служба, гражданские обязанности, по болезни и т.д.

Незапланированное отсутствие. Неявка на работу в рабочее время (например, по болезни). Неявка допускается и иногда подлежит компенсации, если частота и обоснование отсутствия соответствуют правилам посещаемости организации.

Абсолютные оценки. Оценочный метод, при котором эксперт отмечает оценку на фиксированной шкале, отражающей поведение или действия индивида, вместо того, чтобы делать оценки, основанные на сравнениях между людьми.

Несчастные случаи. Понятие «несчастный случай» обычно относится к случайному событию или последствию, которое, будучи неожиданным, кажется, не имеет очевидной причины. Исследования несчастных случаев в промышленности или в организации обычно приписывают в качестве причины отказ техники, фактор окружающей среды, человеческий фактор или их комбинации.

Accreditation. The process of external quality review and certification by a recognized body that evaluates individuals, laboratories, colleges, universities and educational programs to assure they are performing the functions that they claim to be performing in a competent manner.

Achievement, need for. This denotes a motivational disposition toward performance improvement and achievement under challenging or competitive conditions.

Achievement test. Standardized testing instrument used to measure how much an individual has learned or what skills he or she has attained as a result of education, training or past experience.

Action learning. Learner-driven, continuous learning process where learning revolves around the need to find solutions to real problems.

Actions through which power is realized (by G.A. Murray): assist, lead, organize, supervise, influence, convince, persuade, induce, manage, control, subjugate, enthrall, subjugate, to set the fashion, to purchase imitators, criticize, restrict, discourage, prohibit, to judge; govern, rule, dictate the terms, establish laws.

Active learning. The process of learning new knowledge, skills and behaviors through taking specific actions or performing specific tasks.

Active listening. The manner of listening that focuses exclusively on what the other person is saying and validates understanding of both the content of the message and the emotions underlying the message to ensure exact understanding.

Activities. The set of actions with a common goal and fulfilling social function, specifically human form of active relations to the world, its content is the desirability of changing (self-change) and transformation (development).

Аккредитация. Процесс внешнего определения качества и сертификации физических и юридических лиц (индивидов, лабораторий, колледжей, университетов и образовательных программ), состоящая в оценке и подтверждении того, что данные лица компетентно выполняют заявленные ими функции.

Потребность в достижении. Обозначает мотивационную расположенность к усовершенствованию и достижению исполнения работы в условиях вызова или конкуренции.

Тест достижений. Стандартизированный тест для измерения успешности обучения или того, какие навыки были достигнуты в результате полученного образования, обучения или прошлого опыта.

Обучение на практике. Непрерывный процесс обучения, при котором обучение происходит в результате потребности обучающегося найти решение реальных проблем.

Действия, посредством которых реализуется власть (по Г.А. Мюррею): помогать, вести, организовывать, руководить, влиять, убеждать, уговаривать, склонять, управлять, регулировать, подчинять; очаровывать, покорять, устанавливать моду, приобретать подражателей, критиковать, ограничивать, отговаривать, запрещать, судить; править, руководить, диктовать условия, устанавливать законы.

Активное обучение. Процесс приобретения новых знаний, навыков и совершенствования поведения посредством совершения конкретных действий или выполнения практических задач.

Активное слушание. Способ слушания, предполагающий сосредоточение на том, что говорит собеседник, что демонстрируется сопровождающими его эмоциями, мимикой, жестами, рефлексивными вопросами.

Деятельность. Совокупность действий, объединённых общей целью и выполняющих общественную функцию; специфически человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение (самоизменение) и преобразование (развитие).

Adaptation. The process of adaptation an employee to the organization, its various parties and technological, economic, social, organizational, managerial conditions.

Adaptability (non-adaptability). The characteristic of the tendency of conformity or discrepancy between goals and achieve results of human activity. Adaptability is expressed in coordination, and non-adaptability – in a mismatch of goals and outcomes.

Adaptive behavior. How people interact with others (social environment), characterized by reconciliation of interests, needs and expectations of the participants.

Administrative methods. Ways of implementing management actions on staff, based on power, discipline and penalties.

Administrative services only (ASO). The hiring of a firm to handle certain administrative tasks. The firm carries out the specialized functions that the employer cannot or does not want to do.

Adult learner. Individuals who are beyond postsecondary education age, are employed on a full- or part-time basis and are enrolled in a formal or informal educational program.

Advisory committee. The group or panel of specialists, assembled to identify and discuss specific issues and make recommendations with no decision-making authority.

Affiliation. Human desire to be with other people, close contact and interact with other people.

Affiliation, need for. This motive reflects a concern with establishing and maintaining affectively positive relationships with other people.

Адаптация (производственная). Процесс приспособления работника к различным сторонам производства и технологическим, экономическим, социальным, организационным, управленческим условиям.

Адаптивность (неадаптивность). Характеристика тенденции соответствия или несоответствия между целями и достигаемыми результатами активности человека. Адаптивность выражается в согласовании, а неадаптивность – в рассогласовании целей и результатов.

Адаптивное поведение. Взаимодействие человека с другими людьми (социальным окружением), характеризующееся согласованием интересов, требований и ожиданий его участников.

Административные методы. Способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на власти, дисциплине и взысканиях.

Схема обслуживания «только административные услуги». Наём фирмы, чтобы решить определённые административные задачи. Фирма выполняет специализированные функции, которые работодатель не может или не желает взять на себя (поиск работников определённой квалификации, бухгалтерские услуги, охрана).

Взрослый учащийся. Человек, возраст которого выше среднего для окончания образования, работающий в режиме полной или частичной занятости и проходящий обучение по образовательной программе.

Экспертная группа. Группа специалистов, созданная с целью идентификации и обсуждения специальных вопросов и внесения рекомендаций без полномочий принятия решений.

Аффилиация. Стремление человека быть в обществе других людей, тесно контактировать и взаимодействовать с окружающими людьми.

Потребность в аффилиации. Этот мотив отражает стремление в установлении и эмоциональной поддержке позитивных отношений с другими людьми.

Alternation ranking. Rating method used in job evaluation and performance evaluation whereby the rater (expert) is asked to select the best and worst employees from a listing of all employees and then rank them accordingly.

Alternative assessment. Nontraditional procedures and techniques used within the framework of instructional programs to evaluate a student's educational achievement.

Alternative dispute resolution. Voluntary procedure used to resolve disputes or conflicts between individuals, groups or labor-management. This procedure utilizes the services of a neutral third party to facilitate discussion and assist the parties in reaching an agreement which is binding.

Alternative staff. Freelance, temporary staff.

Alternative worksite. Any location other than the employer's physical worksite where employees are allowed to perform their jobs.

Analysis of documents. Research method, widely used in personnel work. The main content of this method is a collection of written material about the object under study (the phenomenon) and their analysis (content analysis) through specially designed instructional techniques.

Anti-nepotism policy. Employer's policy that restricts the employment of two or more family members at the same time.

Applicant. The person who seeks work at the certain employers' facilities who meets certain prescribed standards, as defined by the employer.

Applicant files. Application forms/resumes and other relevant items maintained by an employer and used during the selection process.

Альтернативное ранжирование. Метод оценки, используемый в оценке работы и результатов деятельности и при котором оценщика (эксперта) просят выбрать наилучших и наихудших работников из общего списка работающих, а затем соответственно оценить остальных.

Альтернативная оценка. Нетрадиционные процедуры и методы, используемые в рамках инструкционных программ для оценки образовательных достижений обучающегося.

Альтернативное урегулирование споров. Добровольная процедура, используемая для разрешения споров или конфликтов между людьми, группами или управленцами. В данной процедуре используются услуги нейтральной третьей стороны для облегчения обсуждения и помощи сторонам в достижении соглашения, которое является обязательным.

Альтернативный персонал. Внештатные, временные сотрудники.

Альтернативное рабочее место. Любое место, кроме того, где физически находится работодатель, где работникам разрешено выполнить их работу.

Изучение документов. Метод исследования, широко распространённый в кадровой работе. Основным содержанием метода изучения документов является сбор письменных материалов об изучаемом объекте (явлении) и их анализ (контент-анализ) посредством специально разработанных методических приёмов.

Политика антиродственных отношений. Политика работодателя, которая ограничивает занятость двух или более членов семьи в организации в одно и то же время.

Соискатель (претендент). Лицо, которое ищет работу на условиях, определённых работодателем, и отвечает определённым предписанным стандартам, которые установлены работодателем.

Документы соискателя. Формы заявлений, резюме и другие соответствующие документы, утверждённые работодателем и используемые во время отбора.

Applicant flow log. Chronological listing that records each applicant who applies for employment or promotion. Data includes applicant's name, race, national origin, gender, referral source, date of application, job title applied for and disposition.

Applicant pool. The sum total of all individuals who have applied for a position either by submitting a resume or application for employment which the employer uses to select candidates for employment.

Applicant tracking. Any paper or computerized system that tracks the organization's data such as resumes/applications and internal job posting information.

Appointment. Decision, decree, order of enrollment anyone to post, job.

Apprenticeship (on-the-job training). The system used to train a person in recognized trade or craft in accordance with specific standards. The apprenticed individual obtains his or her skills by performing the related duties for a specified period of time under the tutelage of experienced craft or tradesman, utilizing demonstration and actual performance of job tasks to be accomplished.

Aptitude. This term means readiness to learn. It is the capacity to acquire skill – potential for talent. Aptitudes predict subsequent performance and can be used to forecast achievement in a new situation. Aptitudes reflect the cumulative experience of daily living under unknown conditions, the experience shapes willingness (unwillingness) to implement activities.

Aptitude testing. Standardized testing instrument used during the selection process that is intended to measure and predict an individual's abilities.

Arbitration. Alternative dispute resolution method that uses a neutral third party (i.e. arbitrator) to resolve individual, group or labor-management conflicts and issue a binding decision.

Регистрация текущих данных о соискателе. Хронологически упорядоченный список, содержащий записи о каждом соискателе, претендующем на получение работы или продвижение по службе. Данные включают имя претендента, пол, источник информации о вакансии, дату заявления, название вакансии и её расположение в структуре организации.

Список кандидатов. Совокупность всех лиц, претендующих на должность и представивших или резюме, или заявление о приёме на работу, которое рассматривается работодателем при отборе кандидатов на работу.

База данных о претенденте. Любое письменное свидетельство или компьютерная система, которая содержит данные организации о соискателе, такие как резюме, заявления и внутреннюю информацию, размещаемую о работе.

Назначение. Решение, приказ, распоряжение о зачислении кого-либо на должность, работу.

Обучение на рабочем месте. Система обучения профессии или ремеслу в соответствии с определёнными стандартами. Учащийся приобретает необходимые навыки, выполняя соответствующие обязанности в течение установленного периода времени под опекой опытного мастера или профессионала с использованием демонстрации.

Склонность. Этот термин означает готовность учиться, приобрести умение, выполнять действие. Склонности могут использоваться, чтобы предсказать последующее выполнение работы и достижения в новой ситуации. Склонности часто основаны на опыте: имеющийся опыт формирует готовность (неготовность) к выполнению деятельности.

Тестирование способностей. Используемый в процессе профотбора стандартизированный тест, который предназначен для измерения и предположения о способностях человека.

Арбитраж. Альтернативный метод урегулирования споров, в котором используется нейтральная третья сторона (арбитр) для разрешения индивидуальных, групповых или трудовых управленческих конфликтов с целью выработки решения, обязательного для всех.

Archetypes of chiefs. Leaders who have the characteristics to perform some managerial role. There are four main archetypes: the leader, administrator, planner, entrepreneur.

Aspects of personnel management. The most important aspects are the technical, technological, information, personnel, documentation, regulatory and methodological, organizational and economic, legal, socio-psychological, and pedagogical aspects.

Assessment. This practice in the field of Organizational behavior generally involves judgments (often, the judgments of experts) being made about someone's personal and professional qualities. When the assessment is made against a standard or criterion, the assessment is criterion referenced. When people are compared with each other the assessment is norm-referenced.

Assessment Centre. The form (method) evaluating the staff, is standardized multidimensional assessment of the staff, based on the use of complementary techniques, focused on the actual working behavior of the estimated staff and record features of the requirements of the officers positions.

Attitude. It is usually defined as propensity to react in the favorable or adverse image on a certain object, the person, institute or event; it is the specific line of action, which person realizes or wants to realize in a concrete situation.

Attitude survey. The tool used to solicit and assess employee opinions, feelings, perceptions and expectations regarding a variety of managerial and organizational issues.

Authoritarian leadership style. The style of management, based on the authority of the head.

Authoritarian personality. This term denotes a personality syndrome characterized by rigidity of thinking, deep suspicion of outgroups, an aggressively domineering and harshly critical attitude toward those in a subordinate position, an excessively submissive attitude toward those in positions of authority and a generally conservative or «old-fashioned» outlook on life.

Архетипы руководителей. Руководители, имеющие характеристики для выполнения той или иной управленческой роли. Различают четыре главных архетипа: лидер, администратор, планировщик, предприниматель.

Аспекты управления персоналом. Техничко-технологический, информационный, кадровый, документационный, нормативно-методический, организационно-экономический, правовой, социально-психологический, педагогический.

Оценка. Суждения (чаще всего, суждения экспертов), сделанные о чьих-то личных и профессиональных качествах. Если оценка сделана по стандарту или критерию, то оценка критериальная. Когда людей сравнивают друг с другом, то оценка нормативная.

Ассесмент-центр. Форма (метод) оценки персонала, представляющая собой стандартизированную многоаспектную оценку персонала, основанную на использовании взаимодополняющих методик, ориентированную на реальное служебное поведение оцениваемых сотрудников и учёт особенностей требований должностных позиций.

Аттитюд. Обычно определяется, как склонность реагировать благоприятным или неблагоприятным образом на некий объект, лицо, социальный институт или событие; это специфический образ действий, который человек реализует или хочет реализовать в конкретной ситуации.

Обзор аттитюдов. Инструмент, используемый для опроса и оценки мнений, чувств, восприятия и ожиданий работника относительно разнообразных руководящих и организационных проблем.

Авторитарный стиль руководства. Стиль управленческой деятельности, основывающийся на авторитете (власти) руководителя.

Авторитарная личность. Этот термин обозначает личностный синдром, характеризующийся ригидностью мышления, глубокой подозрительностью к «чужим» группам, агрессивно-властным и резко критическим отношением к зависимым и подчинённым лицам, чрезмерно покорном отношении к вышестоящим лицам, и, в целом, консервативными взглядами на жизнь.

Authority. The right to exercise the power. This is one of the specific kinds of power. Provided by an individual or group because of their position or role (always legitimate) to protect the interests of organization (as seen by senior management).

Autonomous work groups. These are groups of employees with overlapping skills who collectively perform a relatively whole task (e.g., manufacturing a complete product), whilst exercising a high level of discretion over the conduct of work. Sometimes called «self-regulating», «self-managing», «semi-autonomous», or «internally led» work groups.

Autonomy. This concept, in work settings, means the degree to which an individual is free to decide how to accomplish a task, or goals of a job. Considered a basic human need, it is also a motivational characteristic of jobs. Employees who perceive themselves as choosing to perform an activity, as opposed to being directed to do so, are intrinsically motivated and accept more personal responsibility for the consequences of their work.

Autorotation training. The method of formal nomenclature passage of key positions, the leaders of various levels of government to accelerate its service and professional growth. Thus there is a return to his former organization or governing body, but a higher position.

B

Backstage personnel selection. The method of recruitment through backroom deals, scams, bypassing the established procedure for the appointment of officials in the government and various organizations; hidden from the public and committed group of interested influential persons for the purpose of the right people for the offices.

Bankruptcy. Federal law that allows individuals and businesses that are experiencing extreme financial duress and are unable to meet their financial obligations to eliminate or restructure their debts.

Полномочие. Право применять власть. Это один из специфических видов власти. Полномочие предоставляется отдельному человеку или группе в силу их положения или роли (всегда легитимно, т.е. документально (официально) подтверждено) для защиты интересов организации (в понимании высшего руководства).

Автономные рабочие группы (проектные команды). Это группы работников с пересекающимися навыками, которые все вместе выполняют относительно целостное задание (например, производя готовый продукт), осуществляя высокий уровень разделения труда при выполнении работы. Их могут называть «автономные», «самоуправляемые», «полуавтономные» или «внутренне ведомые» рабочие группы.

Автономия. Данное понятие в рабочих условиях означает степень, в которой человек свободен решать, как выполнить задание или достигнуть целей работы. Рассматривается как базовая потребность человека, это также и мотивационная характеристика трудовой деятельности. Работники, которые воспринимают себя как стремящиеся выполнять деятельность, в противоположность действующим по предписанию, внутренне мотивированы и принимают большую личную ответственность за последствия своей работы.

Авторотация кадров. Метод формально-номенклатурного прохождения ключевых должностей руководителями различных уровней управления для ускорения своего служебно-профессионального роста. При этом происходит возвращение в прежнюю организацию или орган управления, но на более высокую должность.

В

Кулуарный подбор кадров. Метод подбора кадров с помощью закулисных сделок, махинаций в обход установленного порядка назначения должностных лиц в госаппарате и различных организациях; скрыт от общественности и совершается группой заинтересованных влиятельных лиц с целью проведения нужных людей на соответствующие должности.

Закон о банкротстве. Федеральный закон, который позволяет людям или фирмам, испытывающим чрезвычайные финансовые трудности и неспособным выполнить свои финансовые обязательства, списать или реструктурировать свои долги.

Behavior. Inherent in living things purpose-oriented interact with the environment, mediated by their external (motor) and internal (mental) activity. Described in terms of activities, actions, operations, actions, dialogue, movement, reaction, etc.

Behavior modification. This is the systematic application of scientific principles of learning to change behavior on a person-by-person or case-by-case basis. Individuals may seek the services of a qualified behavior modifier to change behaviors they personally consider dysfunctional and beyond their own ability to control without professional assistance.

Behavioral-based interview. Interview technique that focuses on a candidate's past experiences, behaviors, knowledge, skills and abilities by asking the candidate to provide specific examples of when he or she has demonstrated certain behaviors or skills as a means of predicting future behavior and performance.

Behavioral competence. The behavior of the employee which is the subject of measurement and appraisal in terms of whether or not the behaviors shown by an employee are those identified by job analysis/competency profiling as those contributing to team and/or organizational success.

Behavioral risk management. The process of analyzing and identifying workplace behavioral issues and implementing programs, policies or services most suitable for correcting or eliminating various employee behavioral problems.

Behaviorally anchored rating scale (BARS). The appraisal that requires raters to list important dimensions of a particular job and collect information regarding the critical behaviors that distinguish between successful and unsuccessful performance. These critical behaviors are then categorized and appointed a numerical value used as the basis for rating performance.

Benchmarking. The method of evaluation and monitoring activities, including evaluating the effectiveness of the management staff. Benchmarking is aimed to identifying possible ways of improving the organization of its own methods, technologies, standards when compared with the practice of staffing services of other organizations (direct competitors), which show the highest efficiency, learning their methods of work and implementation of the best practices in its own terms.

Поведение. Присущее живым существам целеориентированное взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью. Описывается через деятельность, действия, операции, поступки, общение, движения, реакции и т.п.

Модификация поведения. Это систематическое применение научных принципов обучения с целью изменить межличностное или ролевое поведение. Люди могут воспользоваться услугами компетентного специалиста, чтобы изменить поведение, которое они считают неэффективным, и не могут контролировать самостоятельно без профессиональной поддержки.

Интервью с анализом поведения человека. Техника интервью, концентрирующаяся на прошлом опыте кандидата, его поведении, знаниях, навыках и способностях. Требует от кандидата приведения примеров того, когда он или она продемонстрировали определённые стили поведения или навыки. Позволяет предполагать будущее поведение кандидата и эффективность его работы.

Поведенческая компетентность. Поведение работника, которое является предметом измерения и оценки с точки зрения того, идентифицируется ли его поведение при анализе работы / на профиле компетентности в качестве поведения, которое способствует объединению в команду и/или организационному успеху.

Управление поведенческими рисками. Процесс анализа и выявления поведенческих проблем на рабочем месте и внедрение программ, политики или служб, наиболее подходящих для корректировки этих проблем или их решения.

Шкала оценивания, определённая поведением. Оценивание, требующее от оценщика (эксперта) перечисления важных особенностей определённой работы и сбора информации о критическом поведении, разграничивающим успешную и неудачную работу. Этому критическому поведению затем присваиваются категория и численное значение, использующиеся как основа для определения служебного рейтинга.

Бенчмаркинг. Метод оценки и контроля деятельности, в том числе оценки эффективности деятельности по управлению персоналом. Метод направлен на выявление организацией возможных способов совершенствования её собственных методов, технологий, стандартов при сравнении с практикой работы кадровых служб других организаций (прямых конкурентов), которые показывают наивысшую эффективность, обучение их методам работы и реализации передовых методов в собственных условиях.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru