СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Аттестация – а) одно из правовых средств изменения условий договора (контракта) между государственным (муниципальным) служащим и государственным (муниципальным) органом; б) процесс, благодаря которому совершенствуется деятельность государственного (муниципального) органа по подбору, расстановке кадров, повышению квалификации государственных (муниципальных) служащих, по определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности, в) проверка деловых качеств и квалификации государственного или муниципального служащего, соблюдения требований к служебному поведению, а также результативности деятельности.

Адаптация работника – процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде, совершенствования деловых и личных качеств работника. Адаптация может быть профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая.

Административно-управленческие методы – способы непосредственного (прямого), оперативного воздействия на управляемый объект в целях обеспечения однозначного поведения и действия исполнителей в данной ситуации, в достижении соответствующего результата

Активная кадровая политика – наличие у руководства организации прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал.

Аудит персонала (кадровый) – своеобразный инструмент управления кадровыми процессами, в какой-то мере подобный финансовому или бухгалтерскому аудиту. Сущность аудита персонала – оценка соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития, диагностика причин возникновения проблем по вине персонала, а также оценка их важности и возможности разрешения, формулирование конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом по их устранению.

Власть – форма влияния, при которой индивид, группа или организация имеют возможности добиться изменения поведения других людей даже вопреки их воле.

Вознаграждение – один из основных элементов системы мотивации и стимулирования труда персонала. В рамках теории мотивации Вознаграждение – это все то, что представляет для работника ценность или может казаться ему ценным.

Годовой отчет о результатах профессиональной служебной деятельности – метод текущей оценки деятельности гражданских служащих, основанный на планировании результатов и ежегодном отчете по выполнению планов.

Государственная должность – первичное структурное образование органа государственного управления, наделенное обязанностями, правами и ответственностью, необходимыми для достижения его целей. Она устанавливает совокупность статусов – социального, организационного и правового, закреплена в официальных документах.

Государственная служба – а) социально-правовой институт, посредством которого реализуются цели и функции государства в обществе, б) профессиональная деятельность по обеспечению полномочий государственных органов, в) институт производства

государственных социальных услуг, г) практическое профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства путем исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах.

Государственный служащий – гражданин, занимающий определенную государственную должность и наделенный соответствующими обязанностями, полномочиями и привилегиями, необходимыми для исполнения установленных обязанностей.

Государственная кадровая политика – а) общегосударственная стратегия формирования, развития и рационального использования трудового потенциала страны (в широком смысле), б) система признанных на государственном уровне целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений в системе государственной и муниципальной службы (в узком смысле).

Денежное содержание гражданского служащего – денежное вознаграждение, выплачиваемое

служащему за исполнение должностных обязанностей и состоящее из месячного оклада в

соответствии с замещаемой должностью, месячного оклада в соответствии с присвоенным классным чином, ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы, ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющим государственную тайну, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, ежемесячного денежного поощрения, единовременной выплаты, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи, других выплат.

Задача – действия, которые необходимо выполнить для достижения поставленных целей; цель нижнего уровня.

Задача функционирования (функция) – повторяющиеся действия или деятельность, выполняемые в соответствии с заданными стандартами, направленные на поддержание результативности на уровне не ниже заданного.

Задача развития – задачи, выполнение которых обеспечивает достижение результативности выше заданного среднего уровня; не повторяющиеся задачи, после выполнения которых, необходимость в них отпадает в связи с уже решенной проблемой или после выполнения которых ставятся задачи более высокого уровня.

Кадровая работа - а) элемент рынка труда, б) на предприятии, в организации – одна из основных и важнейших составных частей управления персоналом. Это деятельность субъектов кадровых отношений по реализации кадровой политики, включающая: организацию работы с иперсоналом, технологии, способы и методы реализации кадровой политики.

Кадровая политика – это система работы с персоналом, обеспечивающая кадровый состав, оптимальный для достижения целей организации.

Квалификация – определенный уровень знаний и трудовых навыков, необходимых для выполнения работ определенной сложности по профессии и специальности.

Квалификация – степень компетентности работника, подтвержденная официальным документом.

Классный чин государственной гражданской службы – категория, разряд, звание, присваиваемое гражданским служащим персонально, с соблюдением последовательности, в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, а также с учетом профессионального уровня и продолжительности государственной гражданской службы.

Критерии оценки – то на основании чего или в сравнении с чем производится оценка, особый повод для суждения об оцениваемом. Критерии оценки могут быть конкретизированы в тех или иных показателях, например показателях выполнения задачи.

Компетентность – способность работника выполнять возложенные на него функции с учетом существующих стандартов деятельности. Различают профессиональную, инструментальную, корпоративную компетентность и пр.

Кадровые технологии – совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений.

Карьера – субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в основной форме личностного самовыражения, поступательное движение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

Месячный оклад в соответствии с присвоенным классным чином – часть денежного содержания государственного гражданского служащего, выплачиваемая при наличии определенного классного чина государственной гражданской службы.

Мотивация (как процесс) – использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью. В современной теории управления мотивация трактуется как процесс побуждения людей для достижения целей организации.

Мотивация достижения — стремление работника получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд.

Мотивация избегания — стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, не достижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций.

Мотивация успеха — стремление к достижению наилучших результатов в своей профессии или в порученном деле.

Мотивация на власть — стремление человека занимать лидерские (руководящие) позиции и влиять на работу и условия труда других людей.

Мотивация на принадлежность к группе и признание — ярко выраженная потребность человека работать в коллективе (команде) и получать признание от своих коллег.

Мотивация социальная — стремление работника к достижению высокого личного или организационного социального статуса, повышению своей социальной ответственности перед обществом.

Оперативная (текущая) оценка деятельности – оценка текущих или промежуточных результатов деятельности работника, его служебного поведения (реже профессионально-личностных особенностей работника) непосредственным руководителем данного работника в целях контроля и мотивации.

Оплата труда – денежное вознаграждение выплачиваемое работнику пропорционально затратам и результатам труда.

Отбор персонала – идентификация требований, предъявляемых организацией к качествам человека. Система мероприятий, обеспечивающая формирование такого состава персонала, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам организации.

Персонал организации – совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма, и обладающих определенными качественными характеристиками, позволяющими обеспечить достижение целей организации.

Подбор персонала – идентификация характеристик человека и требований организации, должности. При подборе должность подыскивается под возможности человека.

Принципы осуществления государственной кадровой политики:

Принцип доступности – открытость государственной службы для поступления граждан на любой уровень должностной иерархии и равенство условий доступа граждан на государственную службу.

Принцип конкурсности – привлечение на государственную службу наиболее квалифицированных кандидатов на основе единых требований в ходе открытого конкурса.

Принцип гласности – кадровые решения и их основания открыты и подконтрольны гражданскому обществу

Принцип конкурентоспособности – привлекательность государственной службы на рынке труда.

Принцип вознаграждения по результатам деятельности – прямая зависимость денежного содержания государственного служащего и его должностного роста от результатов его служебной деятельности.

Принцип профессионального развития – наличие системы непрерывного профессионального образования государственных служащих, осуществляемого по единым стандартам.

Профессионализм – способность к высоко результативному труду на основании приобретенных знаний, умений, навыков и профессионального опыта

Профессионализм государственной службы - а) система определенных качеств, способных обеспечивать наибольшие результаты приемлемого качества в соответствующей деятельности, б) способность работника, коллектива служащих с учетом условий и реальных возможностей наметить оптимальные пути и способы реализации поставленных задач и возложенных полномочий.

Результативность деятельности работника – конечные результаты, по которым определяется индивидуальная результативность и эффективность работника.

Результативность обычно выражается через количество и качество конечного или промежуточного продукта, а так же в сроках выполнения работ или их стоимости (себестоимости).

Система деловой оценки гражданских служащих - комплексная процедура изучения результативности деятельности, служебного поведения, профессионально-личностных качеств гражданских служащих.

Требования к служебному поведению гражданских служащих – особые требования к поведению гражданского служащего в соответствии с действующим законодательством.

Управление по результатам – система планирования, контроля и оценки деятельности, основанная на последовательном построении системы целей и задач организации, структурных подразделений и отдельных работников, определения показателей достижения этих целей и задач, контроля и оценки исполнения.

Функционал должности государственного служащего - деятельностные, правовые и информационно-коммуникационные основания должности, предопределяющие содержание профессионально-квалификационных требований, которые должность предъявляет к человеку.

Цель (в системе организационных целей и задач) – конкретное состояние отдельных характеристик организации и ее среды, достижение которых является для нее желательным и на достижение которых направлена ее деятельность

Цель оценки деятельности – то, ради чего производится оценка, ее основное предназначение, конечные результаты. Стратегическая цель деловой оценки государственных служащих - обеспечение, поддержание и повышение эффективности и результативности деятельности государственного органа, структурных подразделений и отдельных государственных служащих.

Эффективное планирование персонала - первый шаг в эффективной программе управления персоналом, который предусматривает будущие потребности организации в человеческих ресурсах, а также устанавливает личную ответственность для обеспечения организации этими потребностями в будущем.

Эффективность трудовой деятельности может определяться степенью достижения желаемых (планируемых) целей (планов, программ, результатов) и затраченными на это ресурсами.