



У. Є. Гузар

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

в умовах постіндустріального суспільства

Словник термінів і понять

НАЦІОНАЛЬНИЙ БАНК УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ

У. Є. ГУЗАР

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
В УМОВАХ
ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Словник термінів і понять

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора Л. К. Семів*

Львів
Ліга-Прес
2011

УДК 331.1(03)

ББК 65.24я2

Г 93

Рецензенти:

Л. Т. Шевчук – доктор економічних наук, професор,
завідувач відділу територіальних суспільних систем і просторового розвитку
Інституту регіональних досліджень НАН України

О. Б. Жихор – доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів
Харківського інституту банківської справи
Університету банківської справи Національного банку України

Науковий редактор

Л. К. Семів – доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки та управління персоналом
Львівського інституту банківської справи
Університету банківської справи Національного банку України

*Затверджено вченою радою
Львівського інституту банківської справи
Університету банківської справи Національного банку України,
протокол № 6 від 22 березня 2011 року*

Гузар У. Є.

Г 93 Економіка праці в умовах постіндустріального суспільства :
словник термінів і понять / У. Є. Гузар ; за наук. ред. д-ра екон. наук,
проф. Л. К. Семів ; ЛНБС УБС НБУ. – Львів : Ліга-Прес, 2011. – 261 с.
ISBN 978-966-397-124-3

Словник містить понад 1 550 термінів і понять з економіки праці, а також із суміжних галузей науки, таких як менеджмент, маркетинг, психологія, педагогіка.

Для студентів економічних спеціальностей навчальних закладів. Словник буде корисний викладачам, аспірантам, науковцям, спеціалістам у галузі економіки праці та управління соціально-трудохими відносинами.

УДК 331.1(03)

ББК 65.24я2

ВСТУП

Сьогодні, у період становлення інтелектуального суспільства, відбуваються суттєві перебудови системи суспільних відносин, які ґрунтуються, насамперед, на соціально-трудовій сфері. Відповідно до цього зростають вимоги до підготовки спеціалістів у галузі економіки праці та соціально-трудових відносин. формується нова термінологія, виникають нові пріоритети, спрямовані не на матеріальні, а на духовні цінності, у центрі суспільства постає людина, яка за допомогою праці може самовиразитись, самовдосконалитись. стати могутнім чинником суспільного прогресу.

Виникає потреба у формуванні словників термінів і понять відповідно до становлення нового суспільства із сучасною термінологією в галузі економіки праці. Поряд з основною термінологією у словнику сформовано терміни і поняття з галузей науки (менеджмент, маркетинг, психологія, педагогіка), які часто використовують у дослідженнях соціально-трудової сфери.

Сподіваюсь, що представлені терміни та поняття допоможуть вам у вивченні і дослідженні проблеми економіки праці та соціально-трудових відносин.

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

АРМ	– автоматизоване робоче місце
АМН	– активні методи навчання
ВВП	– валовий внутрішній продукт
ВНД	– валовий національний дохід
ВНЗ	– вищий навчальний заклад
ВНП	– валовий національний продукт
ЄАНЦП	– Європейська асоціація національних центрів продуктивності
ЄС	– Європейський Союз
ЄТКД	– Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник
ЄТС	– Єдині тарифні сітки
ІЛР	– індекс людського розвитку
ІОС	– інформаційне освітнє середовище
ІТП	– інженерно-технічні працівники
КП	– Класифікатор професій
МБП	– Міжнародне бюро праці
МІС	– Маркетингова інформаційна система
МОП	– Міжнародна організація праці
МПП	– міжнародний поділ праці
МСБ	– мінімальний споживчий бюджет
НАН	– Національна академія наук
НВО	– нормативна вартість обробітку
НДДКР	– науково-дослідні і дослідно-конструкторські роботи
НТП	– науково-технічний прогрес
ПІРС	– психоінформаційна рушійна сила
СБО	– стратегічні бізнес-одиниці
СПЗ СУ	– соціально-психологічне забезпечення стратегічного управління
СППС	– соціально-психологічний потенціал суспільства
УККСЗН	– Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення
ФРВ	– фонд розвитку виробництва

А

Абітурієнт (з лат. *abituriens* – той, що збирається йти) – особа, що вступає до вищого навчального закладу.

Абсентеїзм – цілеспрямоване ухилення від роботи без поважних причин. Найчастіше А. виявляється в одноденній відсутності на роботі через хворобу без відвідування і виклику лікаря. А. досить поширений у великих організаціях, де значно легше приховати відсутність на роботі протягом одного дня.

Абсолютна бідність заснована на зіставленні доходів, необхідних для задоволення основного набору мінімальних потреб людини, з доходами, якої вона володіє. Абсолютна бідність виражається, зокрема, у нездатності людини на поточні грошові доходи задовольнити основні потреби в їжі, одязі, житті. Абсолютно бідною вважається та людина, доходи якої нижчі за певний встановлений мінімум. Цей мінімум називається межею бідності.

Абсолютна додаткова вартість – додаткова вартість, отримана внаслідок продовження тривалості робочого дня за межі необхідного робочого часу. Найманий працівник конкретною працею переносить більшу частину вартості засобів виробництва на новостворений продукт; створює більшу масу споживчих вартостей (благ), кожна з яких є вартісно-упорядкованим фактором, але якість яких (а отже, корисність), особливо послуг, через зростаючу втомлюваність працівників може знижуватися; формує більший синергичний ефект, що виникає у процесі взаємодії особистісного фактора та засобів праці, передусім техніки.

Абсолютне погіршення становище працівників – зниження життєвого рівня працівників однієї або кількох країн упродовж певного періоду.

Абсолютні показники природного руху населення – показники кількості народжених, кількості померлих, середньої тривалості життя, кількості зареєстрованих шлюбів, кількості розлучень у даній країні за певний проміжок часу.

Абстрагування (від лат. *abstraho* – відтягаю, відриваю) – метод наукового пізнання, який полягає в уявному відволіканні від несуттєвих властивостей і зв'язків, предметів та одночасному виділенні (фіксуванні) однієї чи кількох сторін, що становлять об'єкт дослідження.

Абстрактна праця – 1) це витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється; 2) специфічна соціально-економічна форма праці за товарного виробництва й розвинутого суспільного поділу праці, в якій виражається суспільний характер праці. А. п. є тим спільним, однорідним, що існує в багатьох видах конкретної праці, тобто в праці токаря, агронома, лікаря, водія тощо, які використовують специфічні засоби і предмети праці, здійснюють неоднакові трудові операції, отримують різні результати, різновиди готової продукції. А. п. – це витрати людської робочої сили у фізіологічному розумінні, тобто витрати мускульної, розумової, психічної енергії людини, витрати її робочого часу, врахування при цьому умов праці, безпеки праці тощо.

Автобіографія – життєвий опис якоїсь особи, складений нею самою у формі документа для особової справи.

Автоматизація виробництва – вищий етап розвитку техніки, коли машини створюють нові машини, а керують роботою машин автоматичні пристрої.

Автоматизована система управління – система, в якій низка операцій і дій автоматизована, тобто передана для виконання машинам та іншим технічним засобам. Але головне рішення тут завжди за людиною. Розрізняють функціональні та забезпечувальні автоматизовані системи управління. Перші характеризуються конкретними функціями, що виконуються у процесі управління, другі – засобами і методами, за допомогою яких ці функції реалізуються. *Див. також: Управління.*

Автоматизоване робоче місце (АРМ) – комплекс технічних і програмних засобів індивідуального користування, зорієнтований на виконання певних функцій. АРМ утворюється на базі міні- та мікрокомп'ютерів, технічне і програмне забезпечення яких дає можливість здійснювати режим обробки інформації, введення локальних баз даних.

Авторитарний стиль управління. Буває двох видів: суворий і поважливий. Перший – коли керівник вимагає від підлеглих беззастережного виконання всіх своїх наказів, другий – коли керівник формально вислуховує думки підлеглих, цікавиться їхніми думками щодо того чи іншого питання, але не дозволяє їм приймати самостійні рішення, тобто вирішує все сам. А. с. у. орієнтований не на працівника та врахування його знань, думок, почуттів, а на завдання. Це – прояв гіпертрофованого централізму управління. *Див. також: Стиль керівництва.*

Авторитарність (від лат. *avtoritaris* – вплив, влада) – соціально-психологічна характеристика особи, яка прагне максимально підкорити своєму впливу партнерів по взаємодії та спілкуванню. Авторитарна людина прагне утвердити свою владу, психологічно тисне на інших людей, не ділючись з їхніми власними думками та почуттями, змушує їх до певних дій. Вона користується переважно недемократичними засобами впливу: зв'язами, розпорядженнями, погрозами, покараннями. Синонімами А. є автократичність, директивність, властолюбство.

Авторитет (від лат. *avtoritaris* – вплив, влада) – вплив особистості, що ґрунтується на займаній посаді, статусі, визнання за нею права на ухвалення відповідальних рішень, у тому числі в продукуванні й подоланні конфліктів.

Авторське право – сукупність національних та міжнародних юридичних норм, що регулюють відносини, пов'язані із створенням і використанням наукових результатів, технічних та технологічних розробок, науково-технічних проєктів, нових товарів, творів літератури і мистецтва; усі ці юридичні норми міжнародного А. п. регулюються міжнародними концепціями з охорони авторських прав.

Агрегація ринку – об'єднання всіх сегментів ринку в єдине ціле і на базі цього – виробництво нового товару, розроблення єдиної стратегії маркетингу.

Агрегування (*aggregation*) – поєднання окремих одиниць або даних в одну одиницю або декілька одиниць. Наприклад, усі ціни індивідуальних товарів або послуг утворюють один загальний рівень цін, або всі одиниці продукції об'єднуються в реальний валовий внутрішній продукт.

Агресивність – характеристика поведінки та ставлення людини до інших людей, яка виявляється в її ворожості до них. Така ворожість не має об'єктивної основи, не викликана будь-якими серйозними, морально виправданими причинами, не виступає як реакція у відповідь на ворожі або агресивні дії інших людей, а може бути ситуативною (тимчасовою) та особистісною (постійною) рисою характеру людини. Вона виникає з різних причин, які можуть діяти окремо та разом: аномалії на рівні фізіологічних процесів мозку (підвищена активність «центру агресивності»), неправильне виховання, несприятливий минулий досвід (наприклад, численні життєві невдачі, викликані протидією інших людей), аномальний емоційний або фізичний стан людини на даний проміжок часу.

Адаптація нового працівника (від лат. *adapto* – пристосовую) – сукупність процедур, метою яких є пришвидшення набуття необхідних

трудових навичок новим працівником і налагодження дружніх ділових відносин у трудовому колективі.

Адаптація соціальна – процес і результат активного пристосування індивіда до умов нового соціального середовища. *Економіко-психологічна адаптація* – частина соціальної адаптації, активне пристосування суб'єкта господарювання до економічних умов, що змінюються, виявляється в бідності або матеріальному благополуччі (тобто в економічному статусі і якості життя людини), у його очікуваннях і ставленні до економічних реформ, ринку, грошей; вона пов'язана із системою цінностей, економічними мотивами, економічними нормами і інтересами.

Адаптивний стиль управління – стиль, орієнтований на реальність, дійсність, яка змінюється залежно від ситуації. Керівник у цьому разі повинен удаватися до таких методів і форм впливу, що найбільш сприятливі для даної ситуації, тобто виявляти гнучкість, нестандартний підхід тощо.

Адаптивні організаційні структури – структури управління, що, порівняно зі стандартними бюрократичними структурами, краще реагують на зміни зовнішнього середовища, упровадження інновацій тощо. Їх можна швидко переналадити до таких змін і нових потреб організації.

Адаптивні очікування – очікування з приводу інфляції та інших економічних подій, що ґрунтуються на попередньому досвіді людей.

Адаптованість працівника – це його здатність пристосуватися до змісту та умов трудової діяльності безпосереднього соціального середовища, удосконалювати свої ділові і особисті якості. Під *професійною адаптованістю* мається на увазі здатність працівника пристосовуватися до особливостей конкретної професії через активне освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів відповідно до технологічного процесу (посадових обов'язків), норм витрат праці, а також готовність до прийняття рішень і дій у стандартних виробничих ситуаціях.

Адміністративна рада – основний виконавчий орган МОП, який здійснює керівництво МОП у проміжках між конференціями, обирає генерального директора МБП, розглядає поточні питання діяльності МОП, готує для конференції пропозиції щодо програми і бюджету.

Адміністративна статистика – стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. До основних переваг цього джерела інформації належать: порівняна дешевизна, постійність інформації, яка дає змогу стежити за тривалістю та динамікою

процесів з початку їх обліку, можливість отримання інформації щодо конкретних груп сукупності без похибки у вибірці. Див. також: Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.

Адміністративний (внутрішній) контроль – сукупність процедур, згідно з якими керівництво делегує свої повноваження, зокрема такі: збереження цінностей та активів; безпека працівників; ефективність, продуктивність і безпека процедур опрацювання інформації.

Адміністративні методи управління – організаційно-розпорядчі методи, що ґрунтуються на владній, авторитарній мотивації. Сукупність методів управління, спрямованих на здійснення примусових дій. Характеризуються прямою, директивною дією на підлеглих, обов'язковістю виконання поставлених перед ними завдань, безальтернативністю рішень. Адміністративні методи управління спираються на авторитет керівника і систему санкцій, передбачених законодавчими актами, посадовими інструкціями тощо. Існують загальні правила, що забезпечують ефективність адміністративних методів управління: 1) будь-яке розпорядження повинно бути виснажливим, але водночас коротким і конкретним; 2) воно повинно бути адресним; 3) розпорядження не можна виконувати формально, бездумно; 4) його треба формулювати так, щоб завжди можна було перевірити хід виконання; 5) розпорядження не повинно гальмувати творчу ініціативу працівників.

Адміністративно-управлінський персонал – керівники, працівники апарату управління, спеціалісти організацій, підприємств та їхніх структурних підрозділів.

Адміністратор – керівник, менеджер, управляючий.

Адміністрація організації (від лат. *administratio* – управління) – сукупність лінійних і функціональних керівників та їхніх заступників на всіх рівнях управління організацією, які мають право приймати рішення. Загалом під адміністрацією організації розуміють її керівний персонал.

Адхократія – організаційні формування (як правило, тимчасові), що займаються розробкою й аналізом нових питань. Створюються у вигляді невеликих організаційних одиниць і мають різні назви: робочі групи, експертні групи, цільові групи, робочі штаби, проектні групи, оціночні центри, команди, гуртки якості. Ці формування ніколи не зазначають у схемі організаційної структури.

Ажіотаж – спекулятивні операції на біржі (ринку), що характеризуються штучним підвищенням цін на цінні папери, товари.

Академічна мобільність викладачів (а також студентів і випускників ВНЗ) є одним з основних положень Болонського процесу, що створює можливості для особистісного розвитку, розвитку міжнародної співпраці між фізичними особами й установами, поліпшення якості вищої освіти і наукової діяльності та сприяння європейському виміру вищої освіти. Мобільність викладачів забезпечується шляхом стандартизації наукових ступенів і спрощення перетину кордонів для працівників системи освіти. Серед найбільших перешкод на шляху до забезпечення мобільності залишаються питання імміграції, визнання, недостатнього фінансового заохочення і негнучкий механізм виплат допомоги.

Академія – наукова установа, вищий заклад освіти, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами всіх рівнів в окремо визначеній галузі знань або виробництва, проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром у сфері своєї діяльності, має високий рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення.

Акмеологія – наука, що виникла на межі природничих, суспільних і гуманітарних дисциплін, яка вивчає феноменологію, закономірності та механізми розвитку людини на вершині її зрілості, особливо при досягненні нею найбільш високого рівня в цьому розвитку.

Акордна система оплати праці – різновид відрядної системи оплати праці, що полягає в завчасному визначенні працівникові, виробничому підрозділові обсягів, термінів виконання робіт і розмірів їх оплати на підставі норм виробітку та відрядних розцінок. Використовується в тому разі, коли роботу необхідно виконати терміново і замовник готовий оплатити її за підвищеним тарифом.

Акордний податок – податок, який установлює держава і який не залежить від розмірів доходів і витрат.

Акордно-преміальна система оплати праці – система заробітної плати, за якої заробіток працівника складається з акордного заробітку і премії за якісне і дострокове виконання робіт.

Акредитація напрямку, спеціальності та вищого навчального закладу здійснюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі освіти і науки шляхом проведення акредитаційної експертизи. У сертифікаті про акредитацію напрямку або спеціальності (або в додатку до нього) зазначаються назва напрямку або спеціальності, освітньо-кваліфікаційний рівень та обсяги підготовки, термін дії сертифіката, а також

юридична адреса вищого навчального закладу, його відокремлені структурні підрозділи (філії) та їхні юридичні адреси.

Аксіологічна освіта – процес і результат прилучення особистості до визначеної системи цінностей.

Аксіологічна парадигма – механізм конституювання людини як вищої цінності буття; розробка і запровадження філософських, соціальних та галузевих морально-правових схем гарантій неухильності людської цінності за будь-яких умов.

Аксіологічний підхід – філософсько-педагогічна стратегія, що показує шляхи розвитку професійного мистецтва, використання педагогічних ресурсів для цінного розвитку особистості і проекту перспективи вдосконалення системи освіти.

Аксіома (від грец. αξιωμα – значуще, гідне, прийнятне положення) – твердження певної теорії, яке за її деструктивної побудови приймається без доведення як правильне вихідне положення та кладеться в основу доведення інших тверджень.

Акт (від лат. *actus* – дія) – 1) вчинок, дія; 2) офіційний документ, який видається державним органом, посадовою особою в межах їхньої компетенції в установленій формі (закон, указ, постанова та ін.).

Активізація – постійний процес управління діяльністю людини, спонукання до енергійного, цілеспрямованого навчання, подолання спаду, пасивності й стереотипності. *Див. також: Активні методи навчання.*

Активізація навчання – об'єктивна необхідність і досить складна проблема, зумовлена специфікою змісту економічних дисциплін вимогами до фахівця-економіста.

Активні методи навчання (AMH) – сукупність різноманітних методів, прийомів і засобів активізації.

Актуалізація – дії, прийоми, які полягають у вилученні засвоєного матеріалу з пам'яті для його подальшого використання при розпізнаванні, пригадуванні або за безпосереднього відтворення.

Актуальність (від лат. *actualis* – дійсний, сучасний) – важливість, необхідність вирішення в цей час.

Акцентуація (від лат. *accentus* – наголос) – помітне виділення будь-якої психологічної властивості або якості на фоні інших якостей та властивостей.

Акцизи – непрямі податки, які виплачуються споживачем у формі надбавки до ціни товару, розрахованої як процент від ціни.

Акціонерне товариство – форма організацій господарських об'єднань, що базується на залученні грошових коштів за рахунок емісії і продажу акцій; компанія, яка створена юридичними особами, має статутний фонд, поділений на певну кількість акцій однакової номінальної вартості, і відповідає за своїми зобов'язаннями лише майном товариства. А. т. може бути відкритого (акції розповсюджуються відкритою передплатою або продажем на фондових біржах) і закритого (акції розповсюджуються лише серед своїх працівників) типів.

Акція – один із видів цінних паперів, що засвідчує участь її власника у формуванні статутного фонду акціонерного товариства і дає право на отримання відповідної частки прибутку у формі дивіденду. А. випускаються іменними і на пред'явника; можуть бути звичайними (простими) і привілейованими, засновницькими; акціями трудового колективу підприємств і акціонерних товариств.

Алфавітна картка – документ, який заводять на кожного працівника для полегшення роботи з картотекою особового складу.

Альтернативний персонал – позаштатні, тимчасові працівники. Керівники організацій використовують його в періоди підвищеного навантаження чи в разі нестачі персоналу. Залучаючи до роботи А. п., можна досягти переваги над конкурентами в періоди спаду виробництва, уникнувши значного скорочення штатів.

Альтернативні витрати – це вигода, втрачена внаслідок невикористання економічного ресурсу в найдохіднішій зі всіх можливих сфер і галузей господарювання.

Альтруїзм – риса характеру людини, яка виявляється в потребі робити добро для людей, надавати їм допомогу, підтримку, іноді на шкоду собі та власним інтересам. Питання про походження А. залишається відкритим. Деякі вчені вважають, що ця риса притаманна лише людині, інші вбачають її і в поведінці вищих тварин. Найбільш відомою формою спільної в людини і тварин альтруїстичної поведінки є батьківська, що виявляється в турботі про своє потомство, у захисті членів суспільства.

Амортизація (від лат. *amort* – безсмертя або *amortisatio* – погашення):

1) процес поступового перенесення вартості основного капіталу на новостворену продукцію, що створюється за їх допомогою, у міру його зношування; 2) процес відновлення вартості основного капіталу за рахунок цільового нагромадження грошових засобів.

Аналіз (від грец. *analysis* – розкладання) – 1) метод наукового дослідження шляхом розкладання предмета чи явища на складові з метою встановлення їхніх взаємозв'язків та визначення таким чином їх внутрішньої сутності; 2) розчленування в думці предмета, явища або поняття і вирізнення окремих його частин, ознак або властивостей.

Аналітико-оцінна діяльність. Сутність цієї діяльності полягає в виявленні позитивних сторін і недоліків, порівнянні досягнутих результатів із тими цілями та завданнями, що були заплановані, а також власної роботи з досвідом колег. Ця діяльність дає змогу безперервно проводити звірку того, що було намічено досягнути з уже досягнутим, і на цих підставах вносити необхідні корективи, вести пошук шляхів у вдосконалення та підвищення ефективності діяльності, ширше використовувати передовий досвід.

Аналітичні методи нормування праці – це методи, за допомогою яких проводиться наукове обґрунтування норм праці на підставі аналізу конкретного трудового процесу. Для цього операція, яка нормується, розділяється на складові елементи; потім визначаються технічні, організаційні, економічні та інші фактори, що впливають на тривалість виконання кожного елементу; далі проектується раціональний склад операції і послідовність виконання її елементів із урахуванням оптимального поєднання факторів, що впливають на їхню тривалість. *Див. також: Нормування праці.*

Андрогогіка – наука про освіту та виховання людини впродовж усього життя.

Анігіляція (від лат. *annihilatio* – ніщо, знищення) – службове застосування вищими керівниками системи заходів з ізоляції конкретної посадової особи від підлеглих і вищих органів управління; службова ізоляція. Може здійснюватися позбавленням або обмеженням повноважень.

Анкетування – метод дослідно-експериментальної роботи, який допоможе за короткий термін зібрати інформацію від великої групи людей.

Апарат управління – сукупність працівників управління (керівників, спеціалістів, інших службовців) організації, які виконують функції з управління нею чи іншими організаціями.

Аргументація (від лат. *argumentation* – наведення аргументів на користь чого-небудь) – суто логічний процес, який полягає в обґрунтуванні істинності судження (тези доказу) за допомогою інших суджень (аргументів або доказів).

Архетипи керівників – керівники, які мають дані для виконання тієї чи іншої управлінської ролі. Розрізняють чотири основні архетипи: лідер,

адміністратор, плановик, підприємець. Лідер уміє спілкуватися з людьми, здатний оцінити потенціал кожної людини й зацікавити її в повному його використанні. Адміністратор здатний виявити місце збою в роботі та вжити необхідних заходів для його усунення. Плановик прагне оптимізувати майбутню діяльність організації, концентруючи ресурси у вирішальних сферах діяльності організації для досягнення поставлених цілей. Підприємець намагається змінити динаміку розвитку організації, шукає нові напрями діяльності й можливості розширення номенклатури продукції, сміливо експериментує, не боючись ризикувати, ставить нові, складніші завдання.

Асистент (від лат. *assistantis* – присутній, помічник) – 1) перше наукове звання в Україні, яке присвоюється ректором вишу за постановою вченої ради особам, які закінчили ВНЗ і мають достатню кваліфікацію для ведення викладацької або науково-дослідної роботи під керівництвом професора або доцента; 2) помічник професора в читанні лекцій, проведенні лабораторних і практичних занять у ВНЗ; 3) помічник екзаменатора в середній школі.

Аспірант (від лат. *aspirant* – той, що до чогось прагне) – особа, яка готується до наукової чи викладацької роботи у ВНЗ і науково-дослідних інститутах.

Аспірантура (від лат. *aspiro* – прагну) – в Україні основна форма підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів. Організована 1925 р. Існує очна (3 роки) із забезпеченням аспірантів державною стипендією і заочна А. (4 роки). В А. приймають осіб, які виявили здатність до науково-педагогічної чи науково-дослідної діяльності, що мають закінчену вищу освіту, склали вступні екзамени. Аспірант працює під керівництвом свого наукового керівника, складає екзамени кандидатського мінімуму, готує дисертацію на здобуття вченого ступеня кандидата наук.

Атестація (від лат. *attestation* – посвідчення, підтвердження) – 1) визначення кваліфікації спеціаліста, рівня його знань, практичного досвіду, необхідних для виконання конкретних службових обов'язків. Розрізняють наукову і службову А. Формою наукової А. є перевибори у ВНЗ і науково-дослідних установах професорсько-викладацького складу й наукових співробітників. А. вважається присудження в установленому порядку наукових ступенів і вчених знань; 2) оцінка рівня праці, якостей і потенціалу працівника, вимогам виконуваної роботи.

Атестація вищого навчального закладу – підтвердження державою здатності вищого навчального закладу до проведення навчально-виховного

процесу на рівні державних стандартів якості освіти відповідно до заявленого статусу. Атестації підлягають усі ліцензовані вищі навчальні заклади.

Атестація кадрів – процедура оцінки результатів діяльності працівників за певний проміжок часу (як правило, проводиться раз на 3–5 роки). А. к. ставить дві мети: по-перше, дати рекомендації щодо подальшого використання працівника в колективі; по-друге, вказати йому на недоліки в роботі і визначити шляхи їх усунення.

Атестація робочих місць – сукупність заходів, які охоплюють комплексну оцінку кожного робочого місця на його відповідність вимогам якості наявної і нової продукції, нормативним вимогам якості продукції і виробництва загалом.

Атракція (від лат. *attraction* – приваблення, притягування) – поняття, яке означає виникнення при сприйнятті людини людиною привабливості одної іншою, виникає в суб'єкта як результат його специфічного ставлення, оцінка якого породжує різноманітну гаму почуттів і проявляється у формі особливої соціальної установки на іншу людину.

Атрибуція (від англ. – *приписувати, наділяти*) – приписування соціальним суб'єктам (людині, групі, спільності) характеристик, не представлених у полі сприйняття. Необхідність А. обумовлена тим, що інформація, яку може дати людині спостереження, недостатня для взаємодії із соціальним оточенням і потребує «добудовування». Основним способом такого добудовування безпосередньо сприйманої інформації і є А. Під А. розуміється також приписування людиною причин і мотивів поведінки, особових якостей іншим людям на основі буденного житейського аналізу їхніх дій і вчинків.

Аттитюди (соціальні установки) – суб'єктивні орієнтації індивідів як членів групи на ті або інші цінності, що приписують їм певні соціально прийнятні особи поведінки.

Аудит у сфері праці – незалежний контроль, здійснюваний аудиторськими організаціями з метою виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій щодо їх усунення. Персонал – головний предмет і об'єкт аудиту в трудовій сфері, і аудит є незалежним аналізом системи соціально-трудоових показників. А. у с. п. дає змогу підвищити прибутковість підприємства за рахунок виявлення резервів організації соціально-трудоових відносин на підприємстві.

Аудиторська служба (аудит) – спеціалізована фірма, яка перевіряє стан фінансово-господарської діяльності акціонерних товариств, комерційних банків та інших об'єктів ринкової економіки на основі укладених з ними угод. Така організація може виконувати не лише контрольні, а й консультативні функції, обслуговувати як вітчизняні підприємницькі структури, так і міжнародні компанії та спільні підприємства (за наявності філій або відділень аудиторської фірми за кордоном).

Аукціон – організаційна форма публічного продажу майна або товарів у визначений час і в установленому місці.

Аутплейсмент (від англ. *outplacement* – працевлаштування звільнених) – подолання негативних наслідків звільнення і пов'язаних із цим неприємних переживань; активна підтримка звільнених осіб у підвищенні їх конкурентоспроможності на ринку праці і шансів на працевлаштування.

Аутсорсинг (від англ. *outsourcing* – замовне програмування) – програмування дій керівництва організації щодо підвищення її ефективності і конкурентності шляхом іншого, ніж дотепер, формування процесів праці, коштів, організаційної структури і людських ресурсів.

Афіліація (від англ. *affiliate* – приєднувати) – потреба індивіда в контактуванні з іншими людьми. Деякою мірою присутність інших спонукає зниження тривоги, при блокуванні А. виникає почуття самотності.

Б

База знань навчального предмета (теми) – максимально необхідна їй можлива для засвоєння в межах відведеного часу (з урахуванням освітньо-вікових особливостей студентів) кількість понять, відношень, алгоритмів, теорій тощо, які представляють надбання певної галузі знань. Їх достатньо як для використання на початкових етапах практичної діяльності, так і для подальшої самоосвіти.

Базові технології – технології, які утворюють основу (стрижень, несучу конструкцію) відповідного набору технологій.

Байдужість – психічний стан людини, який характеризується притупленням або цілковитою втратою інтересу до інших людей і навколишнього світу.

Бакалавр (від лат. *baccalaures* – старший студент) – освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі повної загальної освіти здобув поглиблену загальнокультурну підготовку, фундаментальні і професійно орієнтовані знання і вміння щодо узагальненого об'єкта праці, здатний вирішувати типові професійні завдання, передбачені для відповідних посад.

Баланс ринку праці – відображає взаємодію таких процесів у державі (у регіоні), як: формування пропозиції робочої сили (її надходження); формування попиту на робочу силу (визначення можливостей працевлаштування незайнятих громадян); визначення (унаслідок різниці попиту і пропозиції) кількості безробітних на кінець періоду.

Баланс робочого часу – система показників, які характеризують рівень використання персоналом підприємства, організації, об'єднання робочого часу відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку за певний календарний період. Це сума всіх виходів і невиходів на роботу незалежно від причин.

Бар'єри взаєморозуміння (від франц. *barrier* – перешкода, перешкоджати) – *естетичний*: виникає на основі перших вражень про людину, насамперед з її зовнішнього вигляду, манери поведінки, стилю одягу; *інтелектуальний*: у кожної людини різні прояви інтелекту розвиваються нерівномірно. В одних людей розвинений інтелект теоретичний, в інших – практичний, в одних виражена здатність до цілісного художнього пізнання світу, в інших – до логічного осмислення і суворого наукового відтворення; *мотиваційний*: коли співбесідникові нецікаві думки партнера, вони не зачіпають його особистих потреб, не спричинюють мотиву, який спонукав би до розуміння; *емоційний*: виникає тоді, коли у взаєминах між людьми відсутній емоційний комфорт – стан максимальної емоційної зручності в природному і соціальному середовищі. Емоційний бар'єр виникає на основі антипатії – почутті неприязні, відрази до чогось чи когось; *психологічний*: внутрішня перешкода, яка заважає людині думати і правильно поводитися серед інших людей. Часто виникає у сфері ділових і особистих взаєностосунків, перешкоджає встановленню відкритих і довірливих взаємин між людьми.

Бачення – культивоване в організації уявлення про те, як передбачається рухатися до досягнення стратегічних цілей, засноване на уявленні про шляхи, етапи й засоби вирішення основних завдань.

Безперервна освіта – безперервна система навчання, яка охоплює загальноосвітню і професійну школи, середні спеціальні й вищі навчальні заклади, перепідготовку й підвищення кваліфікації кадрів, самоосвіту.

Система Б. о. передбачає необхідність створення неможливостей для задоволення потреби людини в навчанні протягом усього її життя в поєднанні з конкретною трудовою діяльністю.

Безробітні (у визначенні МОП) – це особи у віці 15–70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Безробіття (*unemployment*) – така соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якою частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Хоча й існує думка, що Б. є стимулятором трудової дисциплінованості та активності працюючого населення, однак соціально-економічні втрати від Б. настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, і вже в жодній країні не вдається ліквідувати його повністю. Основними видами Б. вважаються структурне, фрикційне і циклічне безробіття.

Безробіття вимушене – виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація фірми скорочує персонал.

Безробіття добровільне – виникає тоді, коли працівник звільняється з роботи за власним бажанням у зв'язку з незадоволеністю рівнем оплати праці, умовами праці тощо.

Безробіття економічне – має порівняно стійкий характер, обумовлене коливаннями ринкової кон'юнктури, збанкрутінням частини товаровиробників у процесі конкурентної боротьби.

Безробіття застійне – охоплює людей, які не хочуть, а з часом і не можуть працювати.

Безробіття конверсійне – різновид структурного безробіття, воно викликане скороченням чисельності армії і зайнятих у військово-промисловому комплексі. *Див. також: Безробіття структурне.*

Безробіття молодіжне – характеризується непропорційно високою питомою вагою молоді (віком 16–24 роки) у складі безробітних, має характер переважно функціонального безробіття.

Безробіття приховане – безробіття, яке корениться переважно в малому бізнесі, фермерстві, індивідуальному і ремісному виробництві, а також у неповній зайнятості, тобто там, де працівників більше, ніж того вимагає виконання виробничої програми.

Безробіття структурне – таке, що виникає внаслідок якісної (професійно-кваліфікаційної) невідповідності структури пропозиції праці структурі попиту на працю. До цього виду належить також безробіття, пов'язане з територіальною відірваністю робочого місця і працівника, що міг би на ньому працювати. Шляхи вирішення проблем структурного безробіття полягають у розвитку системи перепідготовки працівників, в орієнтації професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, у сприянні професійній та територіальній мобільності робочої сили.

Безробіття фрикційне – виникає внаслідок того, що в кожен певний момент частина працівників перебувають у стані зміни роботи: вони або добровільно міняють роботу на таку, яка більше їм підходить, або вперше обирають роботу, зважуючи це важливе рішення, або підшукують роботу у зв'язку із закінченням терміну контракту на попередній роботі тощо. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять вищеоплачувану і продуктивнішу роботу, що підвищує їхній добробут, і збільшує користь для суспільства.

Безробіття циклічне або кон'юнктурне – це безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаних працювати. Воно викликане зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попиту на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно зростає в результаті падіння рівня життя населення. Зменшення циклічного безробіття можливе лише при поліпшенні економічної кон'юнктури.

Бесіда – 1) метод безпосереднього спілкування, який дає змогу одержати від співрозмовника інформацію за допомогою заздалегідь підготовлених запитань; 2) метод одержання кадрової інформації на основі словесної комунікації.

Бідність – соціальні відносини, що характеризуються відсутністю необхідних матеріальних засобів для того, щоб провадити «нормальне» (відповідно до норм, прийнятих суспільством) життя, наприклад,

неможливість прогодувати свою родину, дати освіту дітям чи забезпечити сім'ю якісним медичним обслуговуванням.

Бідність в Україні полягає у значному скороченні доходу більшості населення, яке при цьому зберігає відносно високий соціальний статус (рівень освіти, кваліфікації, соціальні зв'язки). Зубожіння значної частини населення відбувається за значного майнового розшарування й появи нечисленних, але справді багатих прошарків.

Бізнес-план – розроблений у письмовій формі документ, який всебічно висвітлює зміст і перспективи будь-якого пропонованого комерційного заходу (зокрема, інноваційного, інвестиційного або іншого проекту) і подається потенційному інвесторові з метою переконати його в ефективності інвестування. *Див. також: Види планів з праці.*

Бізнес-план інновації – документ, який представляють інвесторові інноваційного проекту (або іншому його учасникові); містить основні характеристики проекту, обґрунтування доцільності його реалізації, економічної ефективності та інших переваг нововведення.

«Білі комірці» – у країнах Західної Європи, Японії та США – працівники, які займаються розумовою працею. Використовуються також терміни «сині комірці» – працівники фізичної праці, «коричневі комірці» – працівники сфери обслуговування, «сірі комірці» – працівники галузей соціальної інфраструктури, «рожеві комірці» – секретарки, друкарки, телефоністки та ін.

Біотехнологія – сукупність методів з використання мікроорганізмів і біологічних процесів для виробництва цінних продуктів.

Біржа (від лат. *bursa* – гаманець) – організована форма оптового ринку масових товарів. Існують Б., на яких здійснюється оптова торгівля переважно сировинними та продовольчими товарами за стандартними сортами і зразками, та фондові Б., на яких здійснюється торгівля цінними паперами (акціями, облігаціями). *Див. також: Біржа товарна, Біржа фондова.*

Біржа робочої сили (на поверхні явищ біржа праці) або служба зайнятості – установи, які здійснюють посередницькі функції між працівниками і підприємцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці й перепідготовці кадрів, створенню робочих місць, швидкому переміщенню робочої сили, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного населення, частково регулюють процес зайнятості.

Біржа товарна – постійно діючі ринки, на яких купівля-продаж товарів здійснюється не безпосередньо, а на основі стандартів і зразків та

відповідних форм документів, у яких регламентуються номенклатура, обсяг, швидкість, терміни й види поставки та ін.

Біржа універсальна – біржа, на якій реалізують угоди щодо широкого асортименту товарів, валюти, цінних паперів, фрахтових контрактів.

Біржа фондова – установа, організаційний, постійно діючий ринок, на якому здійснюють купівлю-продаж цінних паперів.

Благо – матеріальні і нематеріальні цінності, що приносять людям користь, задоволення, радість тощо.

Болонський процес – це низка або сукупність заходів (зараз можна вже казати про систему заходів) європейських державних установ (рівня міністерств освіти), університетів, міждержавних та громадських організацій, які мають стосунок до вищої освіти, спрямованих на досягнення цілей, сформульованих у Болонській декларації (Bologna, 19.06.1999). У Болонській декларації застосовується теза про *створення* або *заснування* європейського простору вищої освіти («...constructing the European area of higher education», «...to establish the European area of higher education»). Визначальними критеріями освіти в рамках Б. п. є: якість підготовки фахівців; зміцнення довіри між суб'єктами освіти; відповідність європейському ринку праці; мобільність; сумісність кваліфікації на вишівському та післявишівському етапах підготовки; посилення конкурентоспроможності європейської системи освіти. Основою Б. п. є дев'ять основних положень удосконалення системи освіти, висвітлених у Болонській декларації та Празькому комюніке: прийняття загальної системи порівняльних освітньо-кваліфікаційних рівнів; запровадження двох циклів навчання: «бакалавр – магістр»; запровадження системи кредитів відповідно до європейської системи трансферу кредитів в ECTS; забезпечення мобільності студентів і викладачів у межах освітнього простору; сприяння європейській співпраці у сфері забезпечення якості освіти; поширення європейських стандартів у галузі вищої освіти; постійне навчання протягом усього життя; мотивоване залучення студентів до навчання; сприяння підвищенню привабливості європейського освітнього простору для інших регіонів світу.

Бригада – це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної зацікавленості і відповідальності.

Бригадна організація праці – форма організації та стимулювання колективної праці, що ґрунтується на матеріальній зацікавленості та відповідальності всіх членів колективу за кінцеві результати роботи.

Бюджет на підприємстві (*budget, Budget n*) – короткостроковий план, в якому відображається алокація (розподіл) ресурсів. У бюджеті можуть відображатися як вартісні, так і кількісні показники планового періоду. Він може складатися у формі заданих показників, яких слід дотримуватися в новому періоді. Є тип бюджетів, у яких поряд з напрямами використання ресурсів відображаються джерела покриття витрат.

Бюджетинг – складання бюджету, кошторису, фінансове планування.

Бюрократизм – стиль діяльності, що характеризується формалізмом, прагненням підмінити живі безпосередні контакти людей, суворо стандартизованими формами зв'язку і взаємодії.

В

Важелі управління – способи, за допомогою яких реалізуються управлінські рішення, засоби, що впливають на виконавців.

«Важкі діти» – елементи бізнесу, що мають невелику частку швидко зростаючих ринків і потребують більшого обсягу коштів для збереження своєї частки ринку або для перетворення в «зірки». *Див. також: Матриця зростання / частка ринку, «Зірки».*

Вакансія – наявність незайнятого робочого місця, посади, на яку можуть прийняти нового працівника.

Вакантні робочі місця – незадоволений попит на робочу силу з боку підприємців та інших суб'єктів господарювання.

Валентність (від лат. *valentia* – сила) – 1) сила надання індивідом переваги будь-якого результату. Кожний результат, що оцінюється індивідом, має деякий рівень валентності (або бажаності), який коливається від -1,0 (досить небажано) до +1,0 (досить бажано); 2) передбачуваний ступінь відносного задоволення або незадоволення, який виникає внаслідок одержання певної визначеної винагороди. Якщо результат мав цінність, то В. позитивна, якщо ставлення до результату негативне – то В. негативна, якщо ставлення байдуже – В. нульова. При цьому В. загального результату є рівнодійною всіх результатів. Оскільки в різних людей потреби і бажання

стосовно винагороди різні, то певна винагорода визначається відповідно до досягнутих результатів і може не мати для них ніякої винагороди.

Валідність (від англ. *valid* – той, що має силу, обґрунтований) – основна характеристика якості вимірювання у психології. Вона відображає ступінь відповідності зміряного показника (засоби вимірювання) тому, що підлягало вимірюванню. Процедура оцінки В. інструменту називається валідацією. У психології прийнято оцінювати В. не тільки окремих ознак або шкал (як у більшості соціальних наук), а також тестів, але і батареї (сукупностей) однорідних ознак, а також індексів і різного роду емпіричних типологій. В. може оцінюватися до вимірювання (коли йдеться про застосування стандартизованих його засобів) і після його проведення, у результаті аналізу його підсумків і врахування всіх обставин дослідження.

Валовий внутрішній продукт (ВВП) – сукупна ринкова вартість усього обсягу товарів і послуг в усіх сферах економіки країни, незалежно від форм власності і підприємств, розташованих на її території.

Валовий національний дохід (ВНД) – загальний обсяг первинних доходів по країні за певний період.

Валові витрати – сума змінних і постійних витрат за певного обсягу виробництва. *Див. також: Змінні витрати, Постійні витрати.*

Валютний контроль – державне регулювання обсягу готівки в іноземній валюті та її обмінного курсу на інші валюти.

Вартість знань полягає в тому, що при передаванні та використанні матеріальних цінностей їх вартість знижується, у той час як при передаванні знань – навпаки, їх вартість збільшується, а знецінюються знання тоді, коли не використовуються. Відомий економіст Д. Белл зазначає: «Якщо знання у своїй системній формі застосовуються у практичній переробці існуючих виробничих ресурсів, то можна сказати, що саме вони, а не праця виступають джерелом вартості».

Вартість мінімального споживання кошика – показник, який характеризує мінімальний рівень задоволення фізіологічних соціальних потреб. Визначає допустимий рівень бідності в суспільстві, що передбачає визначення критеріїв та показників бідності й вироблення конкретних шляхів соціального захисту цих верств населення.

Вартість робочої сили – це сукупність витрат підприємства, пов'язаних із використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її

працевдатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Венчурна (ризикова) фірма (від англ. *venture* – ризикувати) – інноваційна фірма, що здійснює свою діяльність за участі венчурного (ризикового) капіталу.

Венчурний (ризиковий) капітал – капітал, що вкладається в заходи, пов'язані з підвищеним ризиком при розробці й організації виробництва нового продукту або впровадженні нової технології.

Вербування (від нім. *werben* – шукати, домагатися) – діяльність спеціальних організацій або посадових осіб з найму на роботу, а також для проходження служби, участі у військових діях та ін. Вербувальник – спеціально підготовлена посадова особа, яка вербує людей для участі в якій-небудь справі.

Взаєморозуміння – спосіб стосунків між окремими людьми, соціальними групами, колективами, організаціями, країнами, за якого максимально осмислюється і враховується на практиці точка зору чи позиція сторін, які спілкуються. Об'єктивною стороною В. виступає спільність інтересів, ближніх чи віддалених цілей, поглядів. Воно передбачає обмін думками, цінностями, вивчення реального досвіду сторін з метою встановлення взаєморозуміння.

Вибіркові обстеження домогосподарств – одне із джерел інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини, яке характеризується дослідженням шляхом опитування з високою мірою регулярності – раз на рік, на півроку чи на квартал. Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя. *Див. також: Джерела інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини.*

Вибіркові обстеження підприємств надають інформацію про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиними джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Ці дослідження не дають змоги проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством та не фіксують вторинну зайнятість, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством. Перевагою цих обстежень є такі: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди:

збірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами. *Див. також: Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.*

Вибірنا увага – прагнення людей відмежуватися від більшої частини інформації, яка на них впливає.

Вибірне спотворення – прагнення людини інтерпретувати інформацію так, щоб вона підтверджувала думки, що вже існують.

Вивчення продуктів діяльності – метод дослідження, за якого використовують систему процедур, спрямованих на збір, систематизацію, аналіз і тлумачення продуктів діяльності людини. До таких процедур належать: аналіз особистих документів (листів, фотографій, щоденників, автобіографій, особових справ, зошитів); аналіз офіційних матеріалів групової, колективної та масової комунікації (записів розмов, дискусій, виступів, статутів, наказів, оголошень, розпоряджень, законів, правил, газет, радіо- і телепередач, реклами); аналіз продуктів діяльності (творчих, професійних, поведінкових, суспільних, самоорієнтованих тощо).

Види планів з праці класифікуються за рядом ознак, зокрема, за об'єктами планових рішень, інтервалами планування та іншими аспектами діяльності конкретного підприємства. Виділяють стратегічний план, довгостроковий план, середньостроковий план, поточне планування, оперативне планування, інвестиційні проекти, бізнес-план. *Див. також: Стратегічний план з праці, Довгостроковий план з праці, Середньостроковий план з праці, Поточне планування, Оперативне планування, Інвестиційні проекти, Бізнес-план.*

Види руху населення визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення в країні в цілому і в окремих регіонах. Розрізняють такі види руху населення: природний, міграційний, соціальний, економічний. *Див. також: Природний рух населення, Міграційний рух населення, Соціальний рух населення, Економічний рух населення.*

Види управління. Розрізняють три основні В. у.: жорстке, коли система управління розімкнута, тобто без зворотних зв'язків; коли система управління регулюється за допомогою відповідних засобів і коли система управління регулюється автоматично, тобто саморегулюється.

Видові ознаки – це ті, які лежать в основі виділення певної групи предметів у межах роду.

Викладання – цілеспрямований вид діяльності, здійснюваний педагогом, організатором педагогічного процесу.

Виконання – процес практичної реалізації рішень, команд та інших керівних впливів. В ієрархії управління процес управління на кожному нижчому рівні є процесом В. щодо вищого рівня управління. Дисципліна В. забезпечується високою якістю організації, надійністю функціонування всіх ланок системи управління, вихованням у кожного працівника почуття відповідальності за доручену справу. *Виконання службових обов'язків* – процес реалізації покладених на посадову особу обов'язків за допомогою наданих прав. Для належного В. службових обов'язків велике значення мають регламентування, нормування та інструктування, морально-психологічний клімат, організація, технічне оснащення та обслуговування робочого місця, інформування, система активізації, професійна кваліфікація та ін.

Використання винаходу – застосування винаходу в будь-якій сфері національної економіки, культури, охорони здоров'я чи оборони країни.

Винагорода – форма матеріального і морального стимулювання працівників.

Винахід – нове і якісно відмінне від використовуваних технічне вирішення завдання у сфері економіки, соціально-культурного поступу чи оборони країни, яке дає позитивний ефект і кваліфікується як В. компетентним державним органом.

Винахідництво – творчий процес розв'язання конкретного організаційно-технічного завдання. Результатом В. діяльності є винахід. Право на винахід засвідчується свідоцтвом або патентом. Організація виконує роботу з В. у межах виробничих колективів.

Випробування під час приймання на роботу – перевірка відповідності робітника чи службовця роботі, яку йому доручають. Застосовується для окремих категорій (наприклад, для неповнолітніх, молодших спеціалістів).

Вирібіток – прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На підприємстві В. може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими). В. розраховується за формулою:

$$B = V : T,$$

де B – виробіток; V – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг); T – затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Виробництво – процес створення матеріальних благ, необхідних для існування та розвитку людського суспільства. В. завжди має передумови:

взаємодію двох чинників: особистісного (робоча сила) і речового (засоби виробництва).

Виробнича демократія – політика, що базується на участі працівників у прийнятті управлінських рішень організації. Керівник частину своїх другорядних функцій передає іншим працівникам, використовуючи їхні організаторські здібності. В. д. дає змогу застосовувати гнучкі колективні форми управління виробництвом.

Виробнича стратегія – це функціональна стратегія створення та розвитку висококонкурентного виробничого потенціалу підприємства та системи управління ним, що втілюється у формі виробничої підсистеми певного типу, призначеної для випуску конкурентоспроможних продуктів; існує у формі довгострокової програми або плану розробки та управління процесом створення необхідних для споживачів продуктів і послуг на підприємстві.

Виробничий потенціал – наявні засоби, запаси та джерела, що можуть бути використані для досягнення певної мети, розв'язання певного завдання, з також можливості окремої особи, суспільства та держави в певній галузі.

Виробничо-побутові мотиви відображають зацікавленість людей працювати у дружньому, згуртованому колективі з високим рівнем організації праці, зручним режимом праці та відпочинку, за сприятливих санітарно-гігієнічних умов тощо. Формування цієї групи мотивів передбачає наявність кваліфікованого, авторитетного керівництва, справедливе ставлення працівників, чіткий розподіл трудових функцій, високу вимогливість і взаємодопомогу в колективі.

Вислуга років – за трудовим правом – тривалий період трудової діяльності, який за певних умов надає право на відповідні пільги та переваги (грошові виплати, надбавки до заробітної плати, додаткові відпустки, пенсії за вислугу років та ін.).

Високі технології – технології, які стануть визначальними в постіндустріальному суспільстві, наприклад, біотехнології, робототехніка, штучний інтелект.

Витрати – зменшення економічних вигід шляхом вибуття активів або збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу за рахунок його вилучення або розподілення власниками).

Витрати майбутніх періодів – грошові витрати, що були здійснені в даному періоді, але на собівартість продукції будуть віднесені в майбутньому періоді, частинами.

Витрати на одиницю продукції – це середні валові витрати, які дорівнюють загальним витратам, поділеним на обсяг виробництва товарів. Нерівномірна зміна валових витрат веде до того, що зі зростанням обсягів виробництва змінюються В. на о. п., це має особливе значення для ринкової стратегії фірми, оскільки дає змогу з'ясувати – за якого обсягу виробництва В. на о. п. будуть мінімальними. *Див. також: Середні витрати.*

Витрати на утримання апарату управління – витрати коштів на утримання органів державного управління, апаратів управління організацією, які включають заробітну плату, відрахування на соціальне страхування; витрати на відрядження, службові роз'їзди та утримання легкового автотранспорту; канцелярські, друкарські, поштово-телеграфні й телефонні затрати; затрати на утримання та експлуатацію будівель, приміщень, інвентарю, комп'ютерів і оргтехніки, на підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації управлінського персоналу та інші затрати, пов'язані з роботою апарату управління.

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи: *прямі матеріальні витрати* – витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю): плата за навчання, витрати на підручники, послуги бібліотекою); *втрачені заробітки* (кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки); *моральні втрати* (втрата вільного часу, навчання, зумовлене стресовими ситуаціями, перенапругою, зміна місця проживання заради одержання освіти).

Виховання – процес свідомого цілеспрямованого і систематичного формування особистості з метою підготовки до виконання соціальних функцій, життєдіяльності в різних сферах соціальної практики. У широкому розумінні В. – це вся сума впливів на психіку людини, спрямованих на підготовку її до активної участі у виробничому, громадському й культурному житті суспільства.

Вища освіта – рівень освіти, що її одержують на базі середньої у вищих навчальних закладах і який підтверджується офіційно визнаними документами (дипломами, сертифікатами тощо). В. о. – результат засвоєння такої сукупності систематизованих знань і навичок діяльності, яка дає можливість спеціалістові самостійно вирішувати дослідницькі і практичні завдання, творчо використовуючи й розвиваючи досягнення культури, науки, техніки. Прагматичне розуміння В. о. – розвиток особистості, її інтелектуальних

здібностей, моральних якостей. Специфіка В. о. – безпосередня взаємодія освіти й наукової діяльності, вивчення навчальних дисциплін на рівні, максимально наближеному до актуальних досягнень науки і практики, підвищенні вимог до соціально-громадської і ділової підготовки випускників навчальних закладів. Вищими закладами освіти є: технікум (училище), коледж, інститут, консерваторія, університет, академія та ін. Відповідно до статуту вищих закладів освіти встановлено чотири рівні акредитації.

Вищий навчальний заклад – установа, що надає вищу освіту і визнане компетентними органами як такий, що належить до системи вищої освіти. В. н. з. *першого рівня акредитації* – ВНЗ, у якому здійснюється підготовка фахівців за спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста; В. н. з. *другого рівня акредитації* – ВНЗ, у якому здійснюється підготовка фахівців за спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста і за напрямами підготовки освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр; В. н. з. *третього рівня акредитації* – ВНЗ, у якому здійснюється підготовка фахівців за напрямами освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра, спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста, а також за окремими спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня магістра; В. н. з. *четвертого рівня акредитації* – ВНЗ, у якому здійснюється підготовка фахівців за напрямами освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра, за спеціальностями освітньо-кваліфікаційних рівнів спеціаліста, магістра.

Відбір – прийняття рішення про зарахування кандидатів, які за результатами випробувань мають більше шансів для придатності до майбутньої діяльності.

Відбір кадрів на вакантну посаду – виокремлення з числа претендентів на вакантну посаду керівника чи спеціаліста з управління за допомогою оцінки ділових якостей кандидатів. При цьому застосовують спеціальні методи, які враховують систему ділових і особистих характеристик, що охоплюють такі групи якостей: 1) суспільно-громадянська зрілість (здатність підпорядковувати особисті інтереси суспільним; уміння прислуховуватися до критики, бути самокритичним; брати активну участь у суспільній діяльності; мати високий рівень політичної освіченості; 2) ставлення до праці (почуття особистої відповідальності за доручену справу; чуйне й уважне ставлення до людей; працелюбність; особиста дисциплінованість, вимогливість до дотримання дисципліни та ін.; рівень естетики роботи); 3) рівень знань і досвіду роботи (наявність кваліфікації, що відповідає обійманій посаді; знання об'єктивних основ управління виробництвом; знання передових

методів керівництва; стаж роботи в організації, зокрема на керівній посаді); 4) організаторські здібності (уміння організовувати систему управління та свою працю; володіння передовими методами керівництва; уміння проводити ділові наради; здатність до самооцінки власних можливостей і праці; здатність до оцінки можливостей і праці інших людей); 5) уміння працювати з людьми (уміння працювати з підлеглими й керівниками різних організацій, створювати згуртований колектив, підбирати, розставляти й закріплювати кадри); 6) уміння працювати з документами та інформацією (уміння коротко та чітко формулювати цілі, складати ділові листи, накази, розпорядження; чітко формулювати доручення, видавати завдання; знання можливостей сучасної техніки управління та вміння використовувати її у своїй праці; уміння читати документи); 7) уміння своєчасно приймати та реалізувати рішення (здатність забезпечити контроль за виконанням рішень; уміння швидко орієнтуватись у складній обстановці й вирішувати конфліктні ситуації; додержання психогігієни, уміння володіти собою; упевненість у собі); 8) здатність бачити й підтримувати передове (уміння бачити нове, розпізнавати й підтримувати новаторів, ентузіастів і раціоналізаторів; уміння нейтралізувати скептиків, консерваторів, ретроградів і авантюристів; ініціативність; сміливість і рішучість у підтримці та впровадженні нововведень; здатність іти на обгрунтований ризик); 9) морально-етичні риси характеру (чесність, добросовісність, порядність, принциповість, урівноваженість, стриманість, ввічливість, наполегливість, товариськість, привабливість, скромність, простота, охайність і акуратність зовнішнього вигляду).

Відбудовні витрати – витрати, необхідні для заміни працюючого в даний час працівника іншим, здатним виконувати ті ж функції. Складаються з витрат на залучення нового фахівця, його навчання (орієнтацію) і витрат, пов'язаних зі звільненням наявного працівника.

Відкрита кадрова політика – політика, яка характеризується прозорістю організації для потенційних співробітників на будь-якому рівні ієрархії і готовністю прийняти на роботу будь-якого фахівця, якщо він має відповідну кваліфікацію, без урахування того, чи працював він раніше в даній або схожій організаціях.

Відкрите питання – дає можливість респондентам під час опитування відповідати своїми словами.

Відкритий ринок праці. На такому ринку представлене все працездатне населення. Це, насамперед, організована, офіційна частина ринку – населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто

безробітні, а також випускники державної служби професійного навчання. Друга, неофіційна частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування і професійного навчання.

Відкриття – науковий результат особливо видатного характеру, який вносить радикальні зміни в рівень знань; розкриває раніше невідомі закономірності, властивості та явища матеріального світу; здійснює істотний вплив на хід НТП і розвиток цивілізації; є джерелом нових винаходів.

Відносна бідність вимірюється шляхом зіставлення середнього доходу на одного українця і кількості людей, дохід яких становить менше від половини цієї цифри. У результаті визначається кількість відносно бідних громадян.

Відповідальність працівника – важлива характеристика якості робочої сили, що визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які потрібні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод і порушень у виробничому процесі та структурній організації.

Відповідальність соціальна – ступінь відповідності дій соціальних суб'єктів (особистостей, соціальних груп, спільнот, держави) взаємним вимогам, діючим правовим та ін. соціальним нормам, загальним інтересам; виступає засобом підтримання цілісності суспільства, суспільної злагоди, соціальної інтеграції. В індивіда В. с. формується як результат тих зовнішніх вимог, які до нього ставить суспільство, соціальні групи, мікросередовище. Сприйняті індивідом, вони стають внутрішньою основою мотивації його відповідальної поведінки, регулятором якої служить совість. В. с. за свою поведінку, самостійність дій набуває особливого значення в нашому досить нестабільному суспільстві, коли значною мірою зростають вимоги до виконання статусних обов'язків, соціальних ролей, коли все складнішими і масштабнішими постають перед нашим суспільством проблеми його трансформації.

Відрядна проста система оплати праці – відрядний заробіток розраховується множенням кількості виробленої продукції на її розцінку.

Відрядна форма заробітної плати – форма, за якої мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку визначається шляхом множення кількості виробленої продукції на встановлену відрядну розцінку.

Відрядно-преміальна система оплати праці – заробіток працівника включає, окрім відрядного заробітку, премію за досягнення встановлених індивідуальних або колективних (кількісних або якісних) показників.

Відрядно-прогресивна система оплати праці – виробіток, виконаний у межах встановленої норми, оплачується за звичайними розцінками, а робота виконана понад норму, – за прогресивно зростаючими розцінками.

Відтворення населення – історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. Основними характеристиками В. н. є види руху населення, типи і режими відтворення. *Див. також: Види руху населення, Типи відтворення населення. Режими відтворення населення.*

Відтворення ресурсів для праці – процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

«Відтік мізків» – міграція та еміграція висококваліфікованих спеціалістів, учених, які не знаходять можливості реалізації своїх професійних надбань у країні, в якій вони проживають. Головними чинниками такого явища, як «відтік мізків», є невідповідний рівень заробітної плати, відсутність перспектив професійного зростання, економічна нестабільність у країні. в якій вони проживають, відсутність безпеки громадян.

Візуальна психодіагностика – наука, що досліджує всі зовнішні виявлення вигляду і поведінки людини з метою вивчення її особистісного змісту.

Вільна економічна зона – форма прискореного розвитку економічної системи та організації господарської діяльності на певній частині території України, у межах якої встановлюються особливі правила економічної діяльності і насамперед діють пільгові податкові, митні та валютно-фінансові умови для суб'єктів господарювання. Основна мета створення такої зони – залучення іноземних інвестицій, організація нових робочих місць, освоєння і впровадження у виробництво прогресивних технологій, нарощування випуску товарів на експорт, розвиток ринкової інфраструктури, обмін передовим управлінським досвідом тощо. Існує багато різновидів вільних економічних зон.

«Вільний співробітник» – програма, прийнята фірмою «ІВМ» (США). У цій фірмі налічується приблизно 45 працівників. Вони отримують повну свободу дій на п'ять років з метою оновлення системи організації фірми.

Влада – можливість однієї особи чи групи осіб впливати на поведінку інших людей.

Вміння – засвоєний суб'єктом спосіб виконання дії, який забезпечується сукупністю набутих знань і навичок. В. формується шляхом вправ і створює можливість виконання дії не лише у звичних, а й у змінених умовах.

Внутріорганізаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій професійного розвитку працівника в межах однієї організації. Вона реалізується в трьох основних напрямках: вертикальний означає рух до вищого рівня професійної ієрархії в організації; горизонтальний напрям означає розширення або ускладнення завдань на тій самій сходинці службової ієрархії чи переміщення в іншу функціональну галузь діяльності, що сприяє розширенню професійного досвіду і підтриманню інтересу трудової діяльності; доцентровий напрям внутріорганізаційної кар'єри неформальний і найменш очевидний, хоча дуже привабливий для співробітників, що означає набуття авторитету і поваги серед колег і керівників. *Див. також: Кар'єра.*

Внутрішній аудит – оцінювання компанією ефективності й надійності структури «застосовуваного вартісного ланцюжка».

Внутрішній маркетинг – маркетинг організації сфери послуг, який використовують для навчання й ефективної мотивації працівників, котрі безпосередньо контактують із клієнтами, а також усього обслуговуючого персоналу працювати в команді й забезпечувати задоволення споживачеві.

Внутрішній ринок праці передбачає рух кадрів усередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі – переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації. Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство зацікавлене у збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва.

Впливова особа – людина, яка своїми авторитетом і становищем впливає на процес прийняття рішень. Такі особи часто допомагають з'ясувати специфічні деталі купівлі та забезпечують інформацією для оцінювання наявних альтернатив.

Впровадження прогресивної технології – комплекс технічних і технологічних заходів і підвищення технічного рівня виробництва.

Вторинна зайнятість – додаткова трудова діяльність поза основним місцем роботи.

Вторинний ринок праці – *Див. Ринок праці вторинний.*

Вчена рада – орган, що розглядає основні напрями науково-дослідної та навчальної роботи ВНЗ, науково-дослідної установи чи науково-виробничого об'єднання. Розрізняють спеціалізовані ради із захисту дисертацій і присудження вчених ступенів та ради ВНЗ, науково-дослідної установи.

Вчене звання – звання, яке присвоюють науковим працівникам залежно від виконаної ними науково-дослідної або науково-педагогічної роботи. В Україні встановлено В. з.: асистент, доцент, професор (у ВНЗ); академічні звання – член-кореспондент, дійсний член (академік) НАН України або галузевих академій (аграрних, медичних, педагогічних тощо).

Г

Гарантії соціальні (від франц. *garantie* – забезпечення) – сукупність матеріальних та юридичних засобів, що забезпечують реалізацію конституційних соціально-економічних прав членів суспільства, можливість здійснення соціальних статусів, ролей людей і груп. Вирішальна роль у забезпеченні Г. с. належить економічній і соціальній політиці держави, діяльності профспілок, фондів та інших громадських організацій. У Г. с. мають потребу всі члени суспільства, але особливо діти, інваліди, літні люди та інші непрацездатні. Для них першочергове значення мають різні форми допомоги, пільги привілеї.

Гегемонія (від грец. *hegemonia* – провід, керівництво) – 1) влада, здійснюється однією соціальною групою над іншими; 2) ідеологічно-культурне панування одного класу над іншим, досягнуте за допомогою «техніки консенсусу» через управління змістом культ, форм і головних установ.

Гендер (від англ. *gender* – рід, стать) – відмінність між чоловіками і жінками за анатомічною статтю. Термін «гендер», що вперше був запроваджений у науковий обіг американським психоаналітиком Р. Столлером у 1968 р., означає соціальна стать і використовується для пояснення основної феміністичної ідеї про те, що соціальні особливості статевої визначаються історичними умовами, соціальною ролі чоловіка і жінки, визначені їх біологією, соціально обумовлені.

Гендерна ідеологія – система ідей, за допомогою яких гендерні відмінності і гендерна стратифікація одержують соціальне виправдання, т. ч. з т. зв. «природних» відмінностей або гіперприродних переконань.

Гендерна соціологія – галузь соціології, яка займається аналізом соціальної стратифікації за ознакою статі на мікро-, мезо- і макрорівні. Див. також: *Гендер*.

Генезис (від грец. *genesis* – породжую, створюю) – походження, виникнення та подальший розвиток будь-якого явища. Розрізняють філо- та онтогенез психіки.

Геодемографія – дисципліна, що вивчає взаємозв'язки між місцезнаходженням і демографічними характеристиками населення.

Гідна праця – поняття, за змістом дуже близьке до поняття «якість трудового життя». Міжнародна організація праці активно розробляє концепцію Г. п. та пропагує її впровадження. Ця концепція спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

Гіперінфляція (від грец. *hyper* – над і лат. *inflation* – здуття) – процес швидкого знецінення грошей, викликаний повним розладом системи грошового обігу. Виявляється в безупинному і швидкому зростанні цін.

Гіпертекст – це певна інформаційна сукупність, частинами якої є тексти у широкому розумінні – інформація різних типів. ілюстрації, аудіо- та відеодані), між якими встановлено безліч зв'язків у багатовимірному просторі. При цьому матеріал можна розглядати з різною мірою деталізації, а зв'язки надають можливість вибирати напрям подальшого переходу (на відміну від звичайного тексту). У найпростішому варіанті студентові пропонується доповнити початкові зв'язки, установлені викладачем.

Гіпотеза (від грец. *υποθεσις* – основа, припущення) – 1) форма наукового висновку, основою якого є припущення про природу речей і явищ або про причини і закономірності, що їх зумовлюють; 2) передбачення, що потребує наукового доказу, перевірки на досвіді.

Гіпотеза природного рівня безробіття (*natural rate hypothesis*) – гіпотеза про стабільність економіки в довгостроковому періоді за природного рівня безробіття; припускають, що довгострокова крива Філіпса вертикальна за природного рівня безробіття.

«Глибина» ринку – такий масштаб ділової активності на ринку, що не викликає зміни рівня цін.

Глобалізація – економічна, політична, науково-технічна й екологічна взаємозалежність та взаємодія країн і регіонів світу; причиною глобалізації є

розширення міжнародної діяльності, створення альянсів у сфері виробництва, наукових досліджень та інших видів діяльності.

Глобальна економіка – цілісний загальносвітовий господарський організм, міжнародне переплетення національних економік, поєднаних світовою виробничо-збутовою мережею, міжнародною фінансовою системою, планетарною інформаційною мережею тощо.

Глобальна інформаційна основа постіндустріального розвитку – це назва пріоритетно стратегічного, отже, найвпливовішого і фактично вирішального чинника вичерпно можливого піднесення рівня виробничих технологій, інтенсивної інформатизації, інтелектуалізації, інноватизації та соціокультурної гуманізації економічного життя і розвитку в напрямі побудови так званого інформаційного суспільства. Це також назва авторської доповіді Міжнародній асоціації «Римський клуб – Україна» (1994). *Див. також: Міжнародна асоціація «Римський клуб – Україна».*

Глобальна конкуренція – форма міжнародної конкуренції, коли конкурентна позиція фірми в одній країні суттєво впливає на її позиції в інших країнах.

Глобальні резерви поступу – засоби соціально-економічного зростання, які є об'єктивно закономірними та функціонально необхідними, тобто фундаментальними і глобальними в процесах діяльності і розвитку, але з тих чи інших причин стратегічні роль і значення цих засобів сьогодні є недостатньо усвідомленими та використаними людством.

Глобальність – характеристика, передусім, всезагальності процесів та здатності об'єктів, що взаємодіють у даних процесах. Глобальними, безумовно, є об'єктивні закони природи та соціально-економічного життя, а власне необхідний вияв цієї об'єктивності і є сутністю так званих процесів глобалізації сучасного соціально-економічного життя.

Гносеологія (від грец. γνῶσις – знання і λόγος – учення) – теорія пізнання, що досліджує вихідні умови та загальні основи будь-якого дослідження; узагальнення результатів багатомісячної історії, у процесі якої предметно-практична і духовна діяльність людини розширювала горизонт пізнання явищ у природі, суспільстві, мисленні.

Гнучкий графік роботи (*Flexitime*) – один із нематеріальних важелів винагороди, за якого робітникам у деяких межах дозволяється самостійно визначати власні години роботи за встановлених в організації умов.

Гнучкий ринок праці – це інститут надання будь-яких форм реалізації трудової активності, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості

робочого часу і цілорічної зайнятості, укладення тимчасових трудових угод та інші форми урізноманітнення трудових угод.

Гомоморфізм – структурна подібність двох об'єктів, коли кожному елементу одного може відповідати група елементів іншого.

Гранична продуктивність праці (граничний продукт праці) – це збільшення в натуральному вираженні до випуску продукції на підприємстві, отримане за рахунок використання додаткової одиниці праці. Кількісно вона може не збігатися із середнім значенням продуктивності праці, що обчислюється щодо всіх задіяних у виробництві одиниць праці. *Див. також: Продуктивність праці.*

Граничні витрати – витрати, необхідні для випуску додаткової одиниці продукції найефективнішим (найдешевшим) чином.

Граничні витрати на оплату робочої сили (*marginal labor cost*) – збільшення загальних витрат на працю, коли фірма використовує одну додаткову одиницю праці (при цьому кількість інших застосовуваних ресурсів незмінна); дорівнює зміні загальних витрат на працю, поділеній на зміну кількості застосовуваної праці.

Грант – видатки на підтримку чогось вартого самого по собі, майже як форма визнання, винагороди або заохочення, тісно не пов'язані з витратами на досягнення цієї цілі.

Графік (від грец. γραφικὸς – письмовий, зображений) – наочне подання інформації у формі кількісних показників за допомогою геометричних ліній та фігур.

Графічні методи в управлінні – сукупність способів графічного зображення конкретних управлінських процесів і залежностей у вигляді геометричних фігур, що забезпечують більш глибоку та наочну характеристику діяльності організації. Серед цих способів особливе місце посідають стратегічно-інформаційні графіки, що містять дані про фактичний стан об'єктів і процесів, які управляються. Крім того, в управлінні широко використовуються різноманітні оперативні, аналітичні та розрахункові графіки.

Графологія (від грец. *grafo* – пишу, *logos* – учення) – учення про почерк як різновидність виразних рухів, які відображають психологічні властивості і психічні стани того, хто пише. Ідея зв'язку почерку з внутрішніми якостями людини належить античності (Аристотель, Теофраст та ін.).

Громадські роботи – це загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності громадян, що не потребують спеціальної кваліфікації і виконуються на договірній основі. Оплачувані Г. р. – одна з активних форм

діяльності державної служби зайнятості на ринку праці. Один із реальних шляхів подолання негативних економічних, соціальних і психологічних наслідків масового безробіття шляхом залучення до них незайнятого працездатного населення, безробітних, а також громадян, що вивільнятимуться у зв'язку із структурною перебудовою економіки.

Гроші – особливий товар, який виконує роль еквіваленту при обміні товару.

Грошова заробітна плата (*money wage*) – сума грошей, яку отримує найманий працівник за одиницю часу (годину, день тощо); номінальна заробітна плата.

Група – двоє і більше людей, які мають єдину мету, інтереси і потреби у спільній діяльності і перебувають у безпосередньому контакті один з одним.

Гуманізація – два взаємопов'язані процеси; один з них – визволення свідомості від догм, стереотипів тоталітарного, авторитарного мислення, від його жахів і загальних заборон, другий – ствердження системи гуманістичних цінностей, стимулів і мотивів у культурі свідомості й поведінки особистості.

Гуманізація праці означає зміну змісту та умов праці, яка пов'язана з удосконаленням техніки та технології під впливом науково-технічного прогресу. Г. п. має на меті сприяти зростанню її змістовності, найповнішому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах.

Гуманізація суспільних відносин – зміна форм організації суспільства, спрямована на «збагачення» його змісту заради підвищення стабільності відносин між соціальними групами. Необхідність Г. с. в. зумовлюється наслідками соціальних катастроф (виникнення та існування могутніх фашистських і тоталітарних режимів) у ХХ ст. і загрозою глобальних криз, які виникають унаслідок «необдумані» людської діяльності (економічної, продовольчої, енергетичної, демографічних криз, загроза розповсюдження невідомих до недавнього часу хвороб і т. д.). Г. с. в. засновується на створенні умов виникнення і функціонування демократичних порядків, будівництві правової держави.

Гуманізм (від лат. *humanus* – людський, людяний) – 1) система ідей і поглядів на людину як найвищу цінність; 2) в історичному аспекті Г. – прогресивна течія західноєвропейської культури епохи Відродження (XIV–XVI ст.), спрямована на утвердження поваги до гідності й розуму людини, її

на земне щастя, вільний вияв природних людських почуттів і здібностей. Видаєтими представниками гуманізму були Леонардо да Вінчі, Микелоцандже, Дж. Бруно, Ф. Петрарка, Т. Мор, Ф. Рабле, Я. А. Коменський тощо. В Україні гуманістичними ідеями були проняті суспільно-політичні вчення Івана Вишенського, учення соцініан (протестантської течії католицизму).

Гуманістичний підхід до управління – підхід, у межах якого організація розглядається як культурний феномен.

Гуртки якості – форма групової творчості (виникла в Японії 1962 року як метод новаторства, творчого пошуку, ділової активності та саморозвитку працівника).

Д

«Двоїста структура» – одна з організаційних структур управління, де для забезпечення керованості різними напрямками діяльності підприємства створюється стратегічний централізований апарат управління, а для забезпечення гнучкості в реакціях на потреби окремих ринків – децентралізовані більш-менш самостійні підрозділи (наприклад, «центри розвитку», «центри інвестицій» тощо). *Див. також: Управління.*

Дедукція (*deduction*) – хід міркування від загальних положень до висновків: метод дослідження, згідно з яким правильність гіпотези (припущення) перевіряється через порівняння висновків, які випливають з неї, з фактами економічної діяльності.

Делегування – передання функції між рівнями управління з відповідними владними повноваженнями, обов'язками і відповідальністю.

Делегування повноважень – передавання частини прав і обов'язків керівних посадових осіб іншим. Повноваження можуть делегуватися на певний строк або обумовлені строки.

Дельфі метод (*Delphi-Method, Delphi-Methode f*) – спосіб експертного прогнозування, який ґрунтується на зведенні, систематизації та оцінці думок кількох експертів, на основі їх письмового опитування на предмет оцінки кількісних та якісних показників розвитку підприємства. До основних характеристик методу належать: використання формально оформлених анкет для опитування; анонімність опитування; визначення

середньостатистичної відповіді опитуваної групи експертів; інформування учасників про результати опитування та середньостатистичну відповідь; повторне опитування.

Демагогія – вплив на людей з допомогою брехливих обіцянок, викривлення фактів для досягнення своїх корисливих цілей.

Демаркетинг – маркетингова діяльність, орієнтована на зменшення надмірного попиту на товар чи послугу, який виник унаслідок перевищення попиту над рівнем виробничих можливостей, товарних ресурсів. Д. реалізується в таких заходах, як підвищення цін, припинення реклами товару, стимулювання продажу, доступу до товару чи послуги. *Див. також Маркетинг.*

Демографічні процеси – відтворення населення, зміна поколінь, характер і темпи зростання (зменшення) населення, зміна рівнів народжуваності, смертності, статево-вікової структури, міграції та ін., тісно взаємопов'язані з усім суспільним розвитком. Ці процеси залежать від суспільного розвитку і, разом з тим, активно впливають на нього, сприяючи соціально-економічним перетворенням чи гальмуючи їх.

Демократизація освіти – принцип реформування освіти в Україні на демократичних засадах, який передбачає децентралізацію, регіоналізацію в управлінні освітою, автономізацію навчально-виховних закладів у вирішенні основних питань діяльності, поширення альтернативних (приватних) навчально-виховних закладів, перехід до державно-громадської системи управління освітою (участь батьків, громадськості, церкви), співробітництво учитель – учень, викладач – студент у навчально-виховному процесі.

Демократичний стиль управління. Керівник перед ухваленням рішення радиться з підлеглими, розподіляє відповідальність відповідно до переданих йому повноважень, заохочує працівників, підбирає грамотних працівників, сам постійно підвищує свою кваліфікацію, ураховує критику, дружньо налаштований, любить спілкування, володіє рівною манерою поведінки, постійним самоконтролем, він є прихильником розумної дисципліни, здійснює диференційований підхід до людей, використовує різні види стимулів, не завжди орієнтуючись на свята. *Див. також: Стиль керівництва.*

День відкритих дверей – метод залучення молодих людей на роботу в організації або до навчання в навчальних закладах, поширений у ВНЗ. Як правило, виші організують цей день раз на рік за один або два місяці до початку вступних іспитів. На загальних зборах (або на зборах за

спеціальностями та спеціалізаціями) керівники вишу, декани, завідувачі кафедр розповідають абітурієнтам про спеціальності (спеціалізації), знання та навички, які отримують студенти, навчаючись у ВНЗ. Абітурієнтів ознайомлюють із правилами приймання до вишу. Після зборів організовують екскурсії абітурієнтів на кафедри, у лабораторії, виробничі майстерні та комп'ютерні центри. Продається навчально-методична література на допомогу вступникам. Д. в. д. дає змогу підвищити конкурс під час вступних іспитів до навчального закладу.

Деонтологія (походить від грец. *deon* – обов'язок та *logos* – учення – мислення про потрібне та належне) – наука про професійні обов'язки, мораль про внутрішній імператив обов'язку. Д. відображає внутрішні ставлення особи до реальної дійсності, що найбільший вияв знаходить у процесі здійснення інтелектуальної праці (прийняття рішень, аналіз процесу роботи, спілкування, надання інформації, передача знань). Обов'язок є важливим чинником Д., оскільки в ньому основну роль відіграють внутрішні процеси – думки. Він являє собою усвідомлення особою безумовної необхідності виконання того, що заповідає моральний ідеал.

Державна служба зайнятості – державний орган, який забезпечує надання наданих державою громадянам гарантій зайнятості та соціального захисту від безробіття.

Державне регулювання ринку робочої сили – сукупність основних напрямків, форм та методів цілеспрямованого впливу держави на умови функціонування й використання робочої сили.

Державний бюджет – централізований фонд грошових коштів держави.

Державний стандарт загальної середньої освіти – збір норм і вимог, що визначають державні вимоги до освіченості учнів і викладачів шкіл на рівні початкової, базової та повної загальної освіти, а також гарантії держави щодо її здобуття.

Державний фонд розвитку інновацій – фонд, який створюється в державних відомствах за рахунок відрахувань від прибутку для фінансування наукових, технологічних і дослідних (експериментальних) робіт, пов'язаних із модернізацією та освоєнням виробництва нових і модернізованих видів продукції, випробуванням її у споживачів, упровадженням нових технологічних процесів, а також для фінансування додаткових затрат, підвищення якості продукції і підвищених затрат у перші роки виробництва нової продукції.

Державні соціальні гарантії – встановлені законами мінімальні розміри зарплати, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної

допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Державні соціальні стандарти – встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Дефляція (*deflation*) – падіння загального (середнього) рівня цін в економіці.

Деформація – зміна якості особистості, які з'являються під впливом виконання професійної діяльності.

Децентралізована організація – організаційна структура, у рамках якої право ухвалювати рішення розподіляється аж до нижчих управлінських структур.

Децильний коефіцієнт диференціації доходів – співвідношення середньодушових грошових доходів, вище і нижче від яких – десяти частин найбільш і найменш забезпеченого населення.

Джерела залучення персоналу – способи наймання, рекрутування кандидатів на роботу, які включають способи поширення інформації про наявні вакансії, привертання уваги потенційних кандидатів і спеціальні способи із сегментами робочої сили.

Джерела інвестицій у людський капітал. Вкладення можуть здійснювати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни.

Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини. До цих джерел належать адміністративна статистика, вибіркові обстеження домогосподарств, переписи населення, вибіркові обстеження та переписи підприємств, соціологічні обстеження. Для моніторингу соціально-трудової сфери статистика необхідна, але її не достатньо, потрібні також дані експертів – керівників і спеціалістів та дані працівників підприємств в організацій, які збираються в ході соціологічних обстежень. Показники використовуються, мають бути реальними, вірогідними та загально-визнаними. *Див. також: Адміністративна статистика, Вибіркові обстеження домогосподарств, Переписи населення, Вибіркові обстеження та перепис підприємств, Соціологічні обстеження.*

Диверсифікація – вид стратегії маркетингу, спрямованої на розширення кількості сфер діяльності фірми на ринках нових продуктів, виробництва яких не пов'язане з основним виробництвом фірми.

Диверсифікація багатогалузева – прагнення фірми (підприємства) розширити асортимент товарів для потенційних покупців.

Диверсифікація горизонтальна – поповнення асортименту фірми новими виробами, не пов'язаними з наявними нині, але які можуть зацікавити клієнтуру.

Диверсифікація діяльності лізингових компаній – розширення лізингової діяльності компанії, в яку, крім традиційних лізингових угод, входять: оперативний лізинг, продаж на виплат, міжнародний лізинг, лізбек, ендорліз, левериджліз, проджектліз, фінансовий лізинг, факторинг, форфетинг, лізинг застарілого устаткування.

Диверсифікація експорту – розширення товарної номенклатури в міжнародно-економічних зв'язках країни. Д. е. – це якісно нове явище в економіці розвинутих країн і країн, що розвиваються. Д. е. – процес, нерозривно пов'язаний з удосконалюванням структури експорту тієї чи тієї країни.

Диверсифікація конгломератна – поповнення асортименту виробами, що не мають жодного стосунку до використовуваної фірмою технології, до її основних товарів і ринків.

Диверсифікація концентрична – поповнення асортименту новими виробами, що з технічного і (або) маркетингового поглядів подібні до наявних товарів фірми.

Диверсифікація ліквідності – диверсифікація інвестицій за термінами з метою забезпечення ліквідності.

Дивіденд – дохід за акціями, що виплачується акціонерним товариством залежно від наявності і розміру прибутку.

Дивізіональна структура – одна із структур, що використовується в стратегічному управлінні. За Г. Мінцбергом, є об'єднанням квазіавтономних підрозділів (створених за різними ознаками – «продукт», «функція», «ринок», «споживач»), підпорядкованих централізованому органу управління.

Дидактика (від. грец. *didaktikos* – повчальний) – галузь педагогіки, в якій розглядається теорія освіти і навчання. Поняття «Д.» введено в науковий обіг у XVII ст. Його утвердження пов'язане з опублікуванням чеським педагогом Яном Амосом Коменським ґрунтової праці «Велика дидактика» (1657). З того часу Д. виконує дві функції – пізнавальну і практичну. У сучасному розумінні Д. представляє важливу галузь наукового знання, яке навчає і досліджує проблеми освіти й навчання.

Дидактична гра – метод імітації (наслідування, відображення) прийняття управлінських рішень у різноманітних ситуаціях шляхом гри

(програвання, розігрування) за правилами, які дані або виробляються самими учасниками.

Динамічний метод – розташування даних у динамічному ряду і вилучення з нього випадкових відхилень (саме за такої умови ряд відбиває стійкі тенденції). Д. м. застосовується для дослідження кількісних показників, які характеризують систему управління персоналом.

Диплом (від франц. *diplome* – лист, складений удвоє) – офіційний документ про закінчення вищого навчального закладу, про присвоєння ступеня чи звання.

Дипломант – студент ВНЗ, який працює над дипломним проектом або дипломною роботою під керівництвом викладача.

Дипломна робота – заключна робота навчально-дослідного характеру, яку виконують студенти, що закінчують університети, економічні та інші гуманітарні вищі навчальні заклади.

Директирування – інтегрований вид управлінської діяльності, що складається з трьох компонентів: мотивація, лідерство, комунікація. *Мотивація* – процес спонукання працівників до спільних погоджених дій, спрямованих на досягнення цілей фірми. *Лідерство* – активна форма формального та неформального впливу на певні групи (колективи) людей для реалізації місії підприємства чи організації. *Комунікацією* вважається міжособистісне спілкування, обмін необхідною для управління інформацією.

Дисконтування майбутніх доходів – метод, що використовується при оцінці інвестицій у людський капітал для визначення сьогодишньої цінності майбутніх доходів. Ураховується, що майбутні надходження мають меншу цінність, аніж такі самі за розміром сьогодишні доходи, оскільки на сьогодишні надходження можна отримувати дохід у формі банківського процента. *Див. також: Чиста приведена вартість.*

Дискримінація – обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, яке перешкоджає їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Д. може бути за віком, статтю, за національними, расовими ознаками.

Дискримінація на ринку праці – небажання підприємця приймати на роботу представників певної групи (національної, расової та ін.) або зниження її заробітної плати порівняно з недискримінаційними групами.

Дискусія (від лат. *discussion* – розгляд) – 1) широке публічне обговорення якогось спірного питання; 2) у переносному значенні – спір, суперечка окремих осіб, співбесідників.

Диспут (від лат. *disputo* – міркую, сперечаюся) – дискусія на наукову, літературну чи іншу тему, що відбувається перед аудиторією.

Дистанційне навчання – форма навчання, коли спілкування між викладачем і студентом відбувається за допомогою листування, магнітофонних, аудіо- та відеокасет, комп'ютерних мереж, кабельного та супутникового телебачення, телефону чи телефаксу тощо.

Дистанція влади – показник, яким визначається рівень демократичних стосунків в організації.

Дисципліна – свідоме дотримання учнями правил і норм поведінки, чітке й організоване виконання ними своїх обов'язків, підпорядкування громадським інтересам.

Дисципліна виконавча – точне виконання кожним працівником встановлених рішень, розпоряджень, прийнятих на вищому рівні.

Дисципліна праці – 1) чітке дотримання встановленого порядку роботи, що виражається в підпорядкуванні єдиному режиму діяльності й загальному керівництву, в узгодженості спільних дій; 2) це об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками, її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чіткого визначеного порядку трудової поведінки. У широкому розумінні Д. п. об'єднує трудову, технологічну і виробничу дисципліни і передбачає добросовісне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

Дисципліна трудова – суворе додержання встановленого порядку на виробництві: своєчасний вихід на роботу, дотримання робочого часу, своєчасне виконання розпоряджень адміністрації.

Диференціація товарна – виділення підприємством своїх товарів і послуг як особливих, відмінних від товарів і послуг конкурентів, забезпечення для них окремих ніш попиту. Фактори диференціації можуть бути різноманітні: специфічні споживчі властивості, особливо поліпшена якість, технологічні переваги, переваги організації виробництва, якісна перевага сировинних матеріалів, надійність товару, зручний арсенал супутніх продажів товарів, послуг, забезпечення впізнання товару і т. ін.

Диференціація цінова – установлення різного рівня цін на однакову продукцію у зв'язку з економічними, природними, територіальними й іншими незалежними від підприємств розходженнями у витратах на її виробництво, а також з огляду на якість продукції (сортність, клас, тип та ін.) й осередити на неї.

Диференційований маркетинг – одна зі стратегій охоплення ринку, за якої компанія приймає рішення орієнтуватися на кілька сегментів ринку і розробляє для кожного з них окреме пропонування.

Діагональні комунікації в міжнародній корпорації – це процес зв'язу структурних підрозділів різного рівня ієрархії міжнародної корпорації.

«Дійні корови» – напрям діяльності або товари з низькими темпами зростання і великою часткою ринку. *Див. також: Матриця зростання частка ринку.*

Ділова гра – групова форма навчання, різновид рольової гри. Д. г. імітує реальні конфліктні ситуації, які можуть виникати в практичній діяльності людей. Уведені у використання ролі відповідно відображають функції тих реальних посадових осіб, які беруть участь у вирішенні конкретних проблем («директор заводу», «голова фірми», «керівник лабораторії» тощо). Вид професійної діяльності, у процесі виконання якої виникають конфлікти, визначає тип Д. г. (управлінські, методологічні, військові та ін.).

Ділова етика (етика підприємництва) – сукупність принципів і норм, згідно з якими провадиться діяльність організацій і їхніх членів у сфері управління і підприємництва. Вона є водночас нормальною та економічною категорією. Включає явища різних порядків: етичну оцінку як внутрішньої, так і зовнішньої політики організації в цілому, моральні принципи членів організації, нормальний клімат в організації, норми ділового етикету – ритуалізовані зовнішні норми поведінки. До загальноприйнятих етичних норм бізнесу належать: досягнення найвищої продуктивності та найбільшого прибутку без завдання шкоди довкіллю, здійснення чесної (за встановленими правилами) конкуренції; дотримання принципу «техніка для людини, а не навпаки»; використання таких форм участі працівників фірми в її справах, що сприяють зміцненню почуття відповідальності; орієнтація на матеріальні інтереси, проте з дотриманням морально-етичних принципів поведінки.

Ділова репутація – сукупність підтвердженої інформації про особу, що дає можливість зробити висновок про професійні та управлінські здібності такої особи, її порядність і відповідність її діяльності вимогам законодавства.

Діловий етикет – установлений порядок поведінки у визначеній соціальній сфері, а саме – у сфері виробництва та управління.

Діловий рівень спілкування – це такий рівень, під час якого на перше місце ставиться справа, однаково цінна для партнерів. Таке спілкування дає партнерам плоди спільної праці і відчуття взаємодовіри та взаємоповаги. Баючи мету, люди розкривають себе найбільш повно і суттєво.

Ділові якості – синтез професійної компетенції та організаторських здібностей.

Діловодство – виконання операцій, пов'язаних зі створенням і використанням документальної інформації на підприємстві.

Дія – 1) зв'язок між суб'єктом і предметом діяльності, який змінює його стан відповідно до мети, унаслідок чого отримується результат (продукт); 2) основний елемент у структурі діяльності. Суб'єкта спонукає до Д. певний мотив (або сукупність мотивів). Кожна Д. спрямована на досягнення певної мети суб'єкта.

Діяльнісно-особистісна концепція виховання – згідно з якою дієвим виховання є лише тоді, коли дитина включається в різноманітні види діяльності і оволодіває суспільним досвідом завдяки ефективному стимулюванню педагогом її активності в цій діяльності.

Діяльність – активна взаємодія людини із середовищем, завдяки чому вона досягає свідомо визначеної мети, яка виникла в неї внаслідок прояву певної потреби.

Діяльність людини – це об'єктивний процес взаємодії суспільного середовища та людини. Завдяки свідомій діяльності людина вступає в різноманітні взаємодії з іншими людьми, формує власне ставлення до їх діяльності, власні наміри та прагнення. Психічні процеси і властивості людини не виникають самостійно та ізольовано один від одного: вони тісно взаємопов'язані в єдиному акті суспільно обумовленої свідомої діяльності особистості; тому ефективність діяльності залежить від загального розвитку особистості та передусім від спрямованості її розуму, почуттів і волі.

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін (циклів) за добу. *Див. також: Режими праці й відпочинку.*

Добровільна сертифікація може здійснюватись на відповідність продукції вимогам, які не є обов'язковими, з ініціативи самих підприємств.

Довгостроковий план з праці охоплює значний плановий інтервал часу і містить завдання, поєднані за часом і ресурсами. Найважливішими складовими плану є певна хронологізація проектів, зміст і послідовність виконання найважливіших заходів. Методом довгострокового планування є екстраполяція. *Див. також: Види планів з праці, Екстраполяція.*

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, що введено у Класифікаторі професій; він складається з випусків і розділів

випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Довічне наймання – форма гарантованої зайнятості, що застосовується у великих компаніях і державних організаціях Японії. Організація наймає працівників один раз на рік, навесні, коли молодь закінчує навчальні заклади. Просування по службі здійснюється з-поміж працівників своєї фірми. Працівника, який має загальний стаж роботи в компанії п'ять і більше років, як правило, не приймають на роботу в іншу компанію. Працівник не може бути звільнений, якщо він не скоїв тяжкого кримінального злочину. Працівники, як правило, залишаються в компанії до офіційного виходу на пенсію у віці 55 років. Звільнення їх до виходу на пенсію – суворе покарання, бо в такому разі практично неможливо влаштуватися на іншу роботу з такою ж заробітною платою та гарантією зайнятості. Працівникові, який виходить на пенсію, компанія виплачує одноразову допомогу, яка дорівнює його заробітку за 5–6 років, пенсії не виплачуються. Системою довічного наймання охоплено близько 35% працівників Японії.

Догматизм – надмірне наголошування на цінності та незмінності виправданих знань, ідей та принципів.

Договір (контракт, угода) – форма зміцнення партнерських зв'язків, а саме: предмета договору, взаємних прав і обов'язків, наслідків порушення домовленостей.

Договір трудовий – договір між власником підприємства або адміністраторами і найманим працівником про умови праці й оплату робочої сили.

Доказ – обґрунтування тези за допомогою раніше встановлених положень.

Доктрина командного менеджменту – підхід, орієнтований на стимулювання творчої активності групової діяльності при вирішенні нестандартних завдань. Застосування підходу дає можливість підвищити соціальну й культурну творчість працівників, їхню особисту участь у самоорганізації і самоврядуванні спільної діяльності, взаємний контроль, взаємодопомогу і взаємозамінність, розуміння спільних цінностей і цілей, які визначають поведінку кожного члена команди, колективну відповідальність за результати й високу ефективність роботи, розвиток і використання індивідуального й групового потенціалу. Може ефективно застосовуватися за наявності зрілої партисипативної організаційної культури.

Доктрина контрактації індивідуальної відповідальності – підхід, орієнтований на стимулювання індивідуального професійного розвитку

підвищив за рахунок включення особистої зацікавленості й персональної відповідальності. Застосування доктрини націлене на те, щоб підвищити підприємницьку активність працівників і зробити підприємство більш конкурентоспроможним. Сприятливим середовищем для реалізації доктрини є організації, в яких домінує підприємницька організаційна культура.

Доктрина людських відносин – гуманітарний підхід, орієнтований на гуманізацію трудових процесів, залучення працівників до обговорення питань, які стосуються їхньої виборчої діяльності, використання позитивних ефектів групової організації.

Доктрина наукового управління (наукової організації праці) – технократичний підхід, який впливає з філософських теорій позитивізму, був перенесений у практику організації виробничих і трудових процесів у зв'язку зі зростаючою потребою в підвищенні ефективності діяльності великих масштабних виробничих систем. Сприятливим середовищем для реалізації доктрини є організації, в яких домінує бюрократична організаційна культура.

Доктрина порівняльної цінності (*comprable borth doctrine*) – концепція, згідно з якою жінки повинні отримувати однакову з чоловіками платню, якщо рівень їх кваліфікації, напруженість праці і відповідальність на робочих місцях такі ж, як і в чоловіків.

Доктрина «X» – етична доктрина розгляду людини в організації за аналогією з елементом механізму.

Доктрина «Y» – етична доктрина розгляду людини в організації як особистості, яка має власну мотивацію, орієнтовану на продуктивну діяльність, здатна зрозуміти і прийняти загальні цінності організації. Сприятливим середовищем для реалізації доктрини є організації, в яких домінує органічна організаційна культура.

Доповідь ЮНЕСКО «На шляху до суспільств знань» (2005 р.) вміщує в собі низку ідей, серед яких основні: суспільство знань не зводиться до інформаційного суспільства. На відміну від інформації, знання не повинні розглядатися як звичайний товар; скоротити цифровий розрив дуже важливо, але цього недостатньо, оскільки він супроводжується розривом у знаннях – ще більш давнім і глибоким; створення суспільств знань (за умови, що розвинені країни не будуть зловживати) надає країнам, які розвиваються, новий шанс для розвитку; єдиної моделі суспільства знань немає. Суспільства знань повинні бути плюралістичними і визнавати різноманітність культур пізнань. ЮНЕСКО постійно працює над створенням суспільства знань, що спроможне стати джерелом загального розвитку.

Важливість освіти та критичного підходу підкреслює, що для побудови реальних суспільств знань нові можливості, які надає Інтернет або мультимедійні засоби, зовсім не повинні спонукати нас нехтувати такими важливими інструментами знання, як преса, радіо, телебачення та, головне, школа.

Допомога з безробіття – грошова сума, яку згідно із законом держава періодично виплачує особам, визнаним безробітними. Є засобом соціального захисту частини населення, що тимчасово не працює.

Досвідно-статистичні (або сумарні) методи нормування праці передбачають встановлення норм у цілому на всю роботу без поелементного аналізу операцій і проектування раціональної організації праці. За досвідного методу норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника, а за статистичного – на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому. Досвідно-статистичні методи не можна вважати науковими, оскільки норми розробляються без необхідного аналізу фактичних умов праці. *Див. також: Нормування праці.*

Дослід – наукове вивчення явищ за допомогою доцільно обраних або штучно створених умов, що забезпечують «чисте» протікання тих процесів, дослідження яких необхідне для встановлення закономірних зв'язків між явищами та їх суті.

Дослідження польове – спосіб одержання додаткової інформації для проведення маркетингових досліджень, заснований на вибірковому методі. Існує низка галузей, де використання польових (позакабінетних) досліджень є не тільки переважнішим, а й ефективнішим, наприклад, дослідження споживчих властивостей товарів із позиції споживачів, вивчення запитів споживачів, дослідження факторів, що визначають споживчу перевагу і вибір, дослідження реклами.

Дослідження попиту – перший етап у дослідженні кон'юнктури ринків збуту, що полягає у всебічному вивченні споживача: характеристика смаків, диференціація структури потреб за групами споживачів, виявлення незадоволених потреб, аналіз переваг тих чи інших товарів.

Дослідження причинно-наслідкових зв'язків – маркетингове дослідження з перевірки гіпотез про причинно-наслідкові відносини.

Дослідження ринків збуту – маркетингове дослідження ринків на основі системи безупинного опрацювання інформації про всі аспекти ситуації на ринку. Застосовується метод машинного опрацювання інформації і збираються дані за каналами офіційної статистики (на базі даних інформаційних обчислювальних систем); опрацьовується комерційне

інформація, що з'являється в періодичних виданнях, рекламних проспектах та інших матеріалах; опрацьовуються дані, що надходять зі спеціалізованих відділів компанії, які збирають інформацію безпосередньо на ринку збуту. На підставі одержуваних даних робляться висновки щодо основних тенденцій на ринку і прогноз перспектив збуту. При цьому використовуються найрізноманітніші методи аналізу інформації: від суто математичних методів до експертних оцінок.

Дослідження ринку – елемент маркетингового дослідження, що сприяє зменшенню невизначеності в частині прийняття комерційних рішень. Включає такі процедури: з'ясування розміру і характеру ринку; розрахунок реальної і потенційної місткостей ринку, аналіз факторів, що впливають на розвиток ринку (урахування специфічних особливостей аналізу товарного і регіонального ринку, установлення ступеня насичення ринку і т. п.); сегментація ринку і визначення типів споживачів за основними характеристиками: вік, стать, дохід, професія, соціальне становище, місце мешкання і т. п.; дослідження потужності торговельно-збутової (товаропросувної) мережі, що обслуговує даний ринок, наявності роздрібних і оптових торговельних підприємств, забезпеченості торговими, складськими і допоміжними приміщеннями.

Доступність навчання (посильність) – дидактичний принцип, згідно з яким навчання будується з урахуванням рівня підготовки учнів, їхніх вікових та індивідуальних особливостей. Відповідно до цього принципу розробляються педагогічно обгрунтовані програми, підручники й методи навчання. Умови свідомого й міцного засвоєння знань і активності учнів є доступність для них навчального матеріалу. Завдання для школярів не повинні за складністю перевищувати пізнавальні можливості дітей. Разом з тим не можна допускати і недооцінки пізнавальних сил дітей.

Духовна діяльність (у-праця) – діяльність, метою якої є вплив на моральні основи людського існування. Така праця може бути як позитивною, спрямованою на нагромадження сил добра, так і негативною, орієнтованою на нагнітання ворожості, нетерпимості, жорстокості.

Духовні мотиви – пов'язані з внутрішнім задоволенням людини власною трудовою діяльністю. Працівник певною мірою зацікавлений знайти у праці можливість найповніше розкрити свої здібності та вміння, виконати змістовнішу і відповідальнішу роботу, спонукати власний професійно-кваліфікаційний ріст. Духовна група мотивів пов'язана з намаганням працівника підвищити свій професійний рівень.

Духовність – індивідуальна вираженість у системі мотивів особистості двох фундаментальних потреб: ідеальної потреби пізнання й соціальної потреби жити, діяти «для інших». Під Д. переважно розуміють першу з цих потреб, під душевністю – другу. *Душевність* характеризується добрим ставленням особи до людей, які її оточують, увагою, готовністю прийти на допомогу, розділити радість і горе. З категорією «Д.» співвідноситься потреба пізнання світу, себе, смислу і призначення свого життя. Людина духовна настільки, наскільки вона задумується над цими питаннями і прагне дістати на них відповідь. Втрата Д. рівнозначна втраті людяності.

Е

Евристичні методи (від грец. *εὐρίσκω* – пошук) у вузькому розумінні являють собою способи навчання, а в широкому – неформальні методи, які дають змогу досліджувати творчу діяльність, відкривати нове в судженнях, ідеях, способах дії.

Егалітарний підхід – в економічній теорії добробуту – підхід до розподілу благ у суспільстві, згідно з яким найбільш справедливим буде розподіл, коли всі блага поділені порівну між усіма індивідами.

Екзамени (від лат. *exame* – випробування) – одна з форм перевірки знань, умінь і навичок учнів, проводяться з теоретичних предметів. Вони є вступними, семестровими, державні, курсові.

Економіка. Походить з грецької («управління господарством»). Найважливіша сфера суспільного життя, в якій на підставі використання різноманітних ресурсів здійснюються виробництво, обмін, розподіл та споживання продуктів людської діяльності, формується і постійно розвивається система продуктивних сил та економічних відносин країни. Е. має складну структуру, яка узагальнено складається з п'яти підсистем: 1) продуктивні сили; 2) техніко-економічні відносини; 3) організаційно-економічні відносини; 4) виробничі відносини або відносини економічної власності; 5) господарський механізм. Продуктивні сили та техніко-економічні відносини утворюють технологічний спосіб виробництва. Організаційно-економічні відносини характеризують відносини людей з приводу організації виробництва, тобто мають прями витоки на маркетинг, менеджмент тощо.

Економіка знань – це економіка, де основною рушійною силою прогресу є знання, зосереджені в людському капіталі та інформаційному середовищі. Її зокликана задовольнити потреби вищого рівня: самореалізація, духовне зростання особистості та ін. Її є одним із головних інструментів інноваційного прогресу та основним шляхом до оновлення культурних традицій і наявного гуманітарного потенціалу зі злиттими економічними вимогами та актуальними суспільними тенденціями.

Економіка інноваційної діяльності – система відносин з приводу здійснення затрат праці і капіталу на створення нових засобів виробництва, технологій, видів продукції, форм та методів управління, упровадження їх у виробництво, реалізацію продукції, відшкодування затрат і отримання продуктів.

Економіка праці – вивчає трудові відносини, умови формування і використання трудового потенціалу. Це фундаментальна наука і базова дисципліна організації господарства. *Предмет* – трудовий потенціал суспільства і шлях його найбільш раціонального використання на користь підвищення ефективності суспільного виробництва і забезпечення гідної якості життя. *Завдання* – вивчення економічних закономірностей розвитку сфери праці і зайнятості, розгляд різних механізмів підвищення соціально-економічної ефективності праці на різних рівнях економіки.

Економічна активність – це прагнення працездатної людини застосувати на практиці наявні в неї здібності до праці, знання та досвід за винагороду в грошовій або іншій формі. Реалізація цього прагнення виявляється в зайнятості людини економічною діяльністю, нереалізація його виявляється в безробітті.

Економічна діяльність – найважливіша форма свідомої і цілеспрямованої трудової діяльності людей, у процесі якої вони здебільшого вступають в активні зв'язки з природою та економічні відносини між собою для створення благ у різних сферах економіки і формують свою особистість. Окремі види діяльності, наприклад освітня, охорона здоров'я та деякі інші, не пов'язані з відносинами людини з природою. Її багато в чому ґрунтується на результатах попередньої діяльності, передбачає глибокий суспільний поділ праці, цілеспрямованість дій, взаємодопомогу, співробітництво та змагальність (здорову конкуренцію).

Економічна діяльність людини – спосіб існування і розвитку людини в економіці, прояв її економічної активності; складний і багатоплановий процес взаємодії людини з існуючими виробничими відносинами.

Економічна ефективність (*economic efficiency*) – відношення між витратами обмежених ресурсів і виробленими в результаті їх використання товарами і послугами; виробництво обсягу продукції певної вартості за найменших загальних видатків на ресурси; отримання найбільшого обсягу виробництва товару або послуги із застосуванням ресурсів певної вартості.

Економічна культура – сукупність цінностей і норм, які є регуляторами економічної поведінки. Е. к. включає професійні знання, навички, символи і досвід. Вона розглядається також як спосіб взаємодії економічної свідомості і економічного мислення. Займає особливе місце в економічній соціології.

Економічна наука – сфера людської діяльності, спрямована на вироблення нових знань про природу, суспільство, мислення в діалектичній залежності. Як специфічна сфера людської діяльності, вона є результатом суспільного поділу праці, відокремлення розумової праці від фізичної. Поняття «Е. н.» включає в себе як діяльність, спрямовану на здобуття нового знання про господарську діяльність, так і результат цієї діяльності – суму здобутих наукових знань, що є основою наукового розуміння світу.

Економічна освіта стала потребою сьогодення. Вона покликана сформувати в громадян України не тільки знання, діловитість, підприємництво, а й найголовніше – економічну культуру. Е. о. сприяє розвитку економічного мислення на основі глибокого розуміння економічних процесів, що дає змогу аналізувати факти і явища економічного життя, фактори та способи вирішення економічних завдань, установлювати зв'язки й відношення між ними. Саме вона уможливорює створення та функціонування ефективного ринкового простору, який є важливою складовою суспільного життя країни.

Економічна поведінка – сукупність вчинків і дій, пов'язаних з економічною діяльністю, економічною свідомістю і мисленням, а також з потребами, інтересами і цілями.

Економічна свідомість – 1) погляди, потреби, ідеї і т. д. стосовно економічних процесів та явищ власного соціально-економічного стану, виду занять, трудової діяльності та винагород, ставлення до професії, просування по службі та можливостей соціального переміщення тощо; 2) знання основних законів розвитку ринкової економіки, підвищення ефективності

виробництва, перебудови його структур, удосконалення виробничих відносин, системи управління та методів господарювання. Е. с. забезпечує розуміння економічного життя суспільства, перетворення кожного працівника на активного, творчого учасника виробничого процесу. В умовах економічних реформ формування Е. с. підрастаючого покоління стає загальним і обов'язковим.

Економічне виховання – організована педагогічна діяльність, що спрямована на формування економічної культури студентів.

Економічне мислення – є складником економічної свідомості – здатність до усвідомлення явищ економічного життя з урахуванням досягнень науки і техніки. Таке Е. м. сприяє творчому розв'язанню особистістю економічних проблем, конкретних трудових завдань.

Економічне старіння – це знецінення об'єкта, зумовлене впливом економічних факторів (зміною ринкової рівноваги попиту та пропонування, запровадженням законодавчих обмежень на використання певного виду устаткування через невідповідність екологічним чи ергономічним критеріям, погіршенням якості сировини і т. п.).

Економічний аналіз у сфері праці – важлива складова науково обґрунтованого планування, регулювання та управління працею. Він виконує низку завдань: забезпечення об'єктивної оцінки використання робочої сили та продуктивності праці; виявлення чинників та кількісного виміру їх впливу на зміну трудових показників; розробка рекомендацій з поліпшення використання робочої сили в напрямі підвищення продуктивності праці та ін.

Економічний рух населення пов'язаний зі зміною його трудової активності. Результати цього руху обумовлені передусім економічними чинниками: люди розпочинають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Див. також: Види руху населення.

Економічний стимул – усвідомлені суб'єктом предмет чи явище, здатні збудити в нього інтерес до них, спонукати до певних дій з метою їх отримання і задоволення певних потреб. За змістом стимули поділяють на економічні і неекономічні. Суть економічних стимулів полягає в тому, що люди за виконання вимог, які ставляться перед ними, одержують певні вигоди, а це підвищує їхній добробут. Вони можуть бути прямі (грошовий дохід) або непрямі, які сприяють одержанню прямих (додатковий вільний час, що дає змогу працювати в іншому місці). Слід відмітити, що винятково

економічний підхід є недостатнім. Як свідчить досвід, принцип максимізації власної винагороди не можна вводити в абсолют, оскільки проти нього «працює» бажання до благодійності; ефект насичення потреб; суб'єктивне сприйняття корисності матеріальних благ і, зокрема, грошей; психологія колективних дій.

Економічні інновації – процес удосконалення продуктивного використання новітніх технічних засобів і технологій управління, праці, капіталу, ефективного виробництва, розподілу та обміну продукту.

Економічні інтереси – об'єктивні мотиви діяльності людей, що відбивають їх місце в системі суспільного виробництва.

Економічні методи управління – система форм і методів впливу на діяльність суб'єктів господарювання, інтереси окремої людини і колективу в цілому для створення умов, які спонукають досягнення поставленої цілі. Методи, що опираються на механізм економічної мотивації працівників організації і забезпечують створення системи економічної зацікавленості їх у результатах своєї праці. На рівні країни, економічного району Е. м. у. здійснюються за допомогою: 1) реформ в оподаткуванні та створення регіональної податкової політики; 2) державного стимулювання; 3) науково-дослідних та дослідно-конструкторських розробок; 4) науково-технічної політики в цілому; 5) активної амортизаційної, кредитно-грошової, структурної, промислової та інвестиційної політики.

Економічно активне населення, або робоча сила (відповідно до методики МОП), – це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно Е. а. н. складається з чисельності *зайнятих* економічною діяльністю і чисельності *безробітних*. Див. також: *Безробіття, Зайнятість*.

Економічно неактивне населення (за методикою МОП) – це особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». До складу цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсію за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Економія фонду оплати праці – зменшення видатків за рахунок заощадження суми заробітної плати, що не сплачується з певних причин (досада залишається вакантною упродовж певного періоду, на посаду зараховано працівника, якому сплачують нижчу, ніж його попередникові, заробітну плату та ін.).

Експеримент (від лат. *experimentus* – проба, досвід) – науково обґрунтований досвід; перевірка гіпотези; відтворення кимсь (іншим педагогом чи керівником закладу освіти) розробленої автором методики (технології, системи заходів і т. ін.) у нових умовах; дослідна робота в закладі освіти з тієї чи іншої проблеми; метод пізнання, за допомогою якого в природних чи спеціально створених контрольованих і керованих умовах досліджується психолого-педагогічне явище, відшукується новий спосіб розв'язання педагогічного завдання, проблеми; строго спрямована і контрольована педагогічна діяльність зі створення й апробування нових технологій навчання, виховання, розвитку особистості, керування закладом освіти; методом дослідження, який припускає виділення істотних факторів, що впливають на результати педагогічної діяльності і що дає змогу їх варіювати з метою досягнення оптимальних результатів.

Експерт – кваліфікований фахівець із конкретної науково-технічної проблеми, який залучається для її оцінки.

Експертиза інноваційного проекту – розгляд експертом (групою експертів) доцільності інновації в цілому або її окремих аспектів, а також шляхів ефективної реалізації інноваційних процесів.

Експертна група – колектив експертів, сформований за визначеними правилами для вирішення поставленого завдання (проблеми).

Експертні оцінки – особливий вид кількісних і якісних характеристик явищ або процесів, що визначаються на основі висновків спеціалістів.

Екстенсивна характеристика праці відбиває ступінь використання робочого часу та його тривалість у змїну за умов незмінності інших характеристик.

Екстеріоризація (від лат. *exterior* – зовнішній) – перехід внутрішніх явищ у зовнішній план, у конкретні зовнішні реакції, у дії людини.

Екстерн (з лат. *externus* – зовнішній, сторонній) – особа, яка складає екзамени при навчальному закладі, не навчаючись у ньому.

Екстернат – система навчання, що ґрунтується на самостійному вивченні курсу навчального закладу (без відвідування занять) з подальшим складанням іспитів за цей курс.

Екстраверсія свідчить про такі психологічні особливості індивіда, коли він зосереджує свої інтереси на зовнішньому світі, зовнішніх об'єктах, іноді: за рахунок своїх особистих інтересів, приниження особистої ваги. Екстравертам притаманна імпульсивність поведінки, активність, товариськість, ініціативність, соціальна адаптованість, відкритість внутрішньому світу.

Екстралінгвістична знакова система – це включення в мову пауз, інших нелінгвістичних компонентів (покашлювання, сміх, темп мовлення).

Екстраполяція (від лат. *extra* – поза, крім і *polio* – пригладжую) – поширення кількісних (статистичних) висновків, одержаних у результаті вивчення соціальних явищ і процесів досліджуваної сукупності, на іншу досліджувану сукупність у майбутньому періоді.

Еластичність попиту – показник, що виражає коливання сукупного попиту, викликані пониженням цін на товари і послуги. Еластичним називається попит, що сформувався за умови, що зміна його обсягу ($u\%$) перевищує відсотковий вираз зниження цін: $Ed > 1$. Якщо показники падіння цін і збільшення попиту, виражені у відсотках, рівні, тобто зростання обсягу попиту лише компенсує зниження рівня цін, то еластичність попиту рівна одиниці: $Ed = 1$. У разі, коли ступінь зниження цін перевищує показник попиту на товари і послуги, попит нееластичний: $Ed < 1$. Отже, $E. п.$ – показник ступеня чутливості (реакції) споживачів до змін ціни товару. $E. п.$ може бути пов'язана не тільки зі зміною ціни на товар, але і зі зміною доходів споживачів. $E. п.$ вимірюється кількісно через коефіцієнт еластичності за формулою:

$$K_o = \frac{Q}{P},$$

де K_o – коефіцієнт еластичності попиту; Q – відсоток зміни кількості продажів; P – відсоток зміни ціни. *Див. також: Попит.*

Еластичність пропозиції – показник, що відтворює зміни сукупної пропозиції, які відбуваються у зв'язку зі зростанням цін. У разі, коли збільшення пропозиції перевершує зростання цін, останнє характеризується як еластичне ($E. п.$ більша за одиницю – $E > 1$). Якщо приріст пропозиції дорівнює приросту цін, пропозиція називається одиничною, а показник еластичності дорівнює одиниці ($E = 1$). Коли приріст пропозиції менший від приросту цін, формується так звана нееластична пропозиція ($E. п.$ менша від одиницю – $E < 1$). Таким чином, $E. п.$ характеризує чутливість (реакція) пропозиції товарів на зміни їх цін. $E. п.$ обчислюється через коефіцієнт еластичності пропозиції за формулою:

$$K_m = \frac{G}{F},$$

де K_m – коефіцієнт еластичності пропозиції; G – відсоток зміни кількості пропонованого товару; F – відсоток зміни ціни.

Е. п. залежить від таких чинників, як особливість виробничого процесу, час виготовлення продукту і особливість його до тривалого зберігання. Особливості виробничого процесу дозволяють виробникові розширити виробництво товару при підвищенні ціни, а при його зниженні ціна переходить на випуск іншої продукції. Пропозиція такого товару є еластичною. *Див. також: Пропозиція.*

Електронний ринок – основна форма існування ринків товарів і послуг в інформаційній економіці. Ця нова форма ринку не має територіальних обмежень, і насамперед слід відзначити його глобальний характер. Е. р. дозволяє уникнути посередників і взаємодіяти виробникові безпосередньо із споживачем, а також створювати в рамках одного підприємства безліч мобільних підрозділів, існування яких у часі обумовлено замовленням, що надійшло. Е. р. включає і ринок робочої сили, використовуючи електронну біржу праці.

Елементи корпоративної культури – частини, які становлять корпоративну культуру конкретної організації: мета, програма, клієнти і партнери, специфіка діяльності, особливості персоналу, правила й норми поведінки співробітників в організації і поза нею.

Елімінавання – вилучення з розгляду чи аналізу ознак або чинників, які не пов'язані з явищем або процесом, що вивчається і контролюється.

Еліта – передова творча частина політичного, економічного і культурного життя суспільства.

Еліта впливів – це люди, які, впливаючи економічними, політичними й моральними засобами на урядових чиновників та представників виборних органів, намагаються реалізувати свої наміри.

Еліта рішень – урядовці різних рівнів управління, які безпосередньо приймають рішення.

Емерджентні властивості – властивості системи, що не притаманні жодному з утворюючих її елементів.

Емоції (від лат. *emoveo* – хвилюю, збуджую) – психологічні процеси і стан, який переживає людина: як задоволення, незадоволення, страх, спокій, радість, гнів.

Емпатія – проникнення в переживання іншої людини.

Ергономіка (від грец. *ergon* – робота, праця і *nomos* – закон) – наука, що вивчає поведінку людини у процесі праці, рух органів людського тіла в системі «людина – техніка – виробництво».

Ерудиція (від лат. *eruditio* – освіченість, ученість) – глибокі знання в певній галузі науки чи в багатьох галузях, широка обізнаність, начитаність. Її є свідченням високого інтелектуального розвитку людини, розвиненості її духовних сил, пам'яті.

Етапи ділової кар'єри – відрізки трудового життя працівника на шляху до досягнення своїх цілей. Попередній етап передбачає навчання у школі, середню та вищу освіту; він тримає до 25 років. За цей період людина може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, який задовольняє її потреби та відповідає її можливостям. Якщо людина одразу знаходить такий вид діяльності, то починається процес самоствердження її як особистості. Далі настає етап становлення, що триває приблизно 5 років (у віці від 25 до 30 років). У цей період працівник опановує обрану професію, набуває необхідних навичок, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження та постає потреба в досягненні незалежності.

Етика – 1) наука про мораль, її природу, структуру та особливості походження й розвитку моральних норм і взаємовідносин між людьми в суспільстві. Методичною основою морального виховання є етика; 2) установлені порядок поведінки у визначеній соціальній сфері: придворний, дипломатичний, військовий, етикет вищого суспільства, церковний, спортивний.

Етика соціальна – специфічна система моральних принципів, що ґрунтує виняткову роль таких соціальних і моральних цінностей як «громадська відповідальність», «патріотична солідарність», «спільна діяльність», «здоровий корпоративізм», «співучасть» і т. д. Це дійовий інструмент забезпечення суспільної згоди, зняття соціальної напруги, узгодження суспільних, групових і особистісних інтересів, подолання крайнього індивідуалізму, егоцентризму, групового егоїзму. Існують теологічні і світські системи Е. с.

Етична поведінка в бізнесі – це прихильність до конкретної конкуренції, заснованої на відмові від монопольного становища та активного використання адміністративного ресурсу; неучасті в конфліктах, пов'язаних із позаекономічним переділом власності; відсутності агресивності при здійсненні стратегічного курсу; транспарентності.

Етична політика – система заходів, правил і процедур, спрямованих на реалізацію мети організації на основі дотримання задекларованих етичних принципів.

Ефект (від лат. *effectivus* – виконання, дія) – результат, порядок певних дій, що в кінцевому підсумку очікується або фактично досягається за рахунок здійснення інвестицій. Він може виражатись у додатковій сумі товарообігу (обсяг продажу), валового або чистого доходу (прибутку), грошового потоку тощо.

Ефект дезінтеграційної напруги в глобальній економіці – вияв об'єктивно закономірної єдності світу в усіх формах його існування, з причини хоч і необхідного, але умовно-абстрактного, трансінформаційного поділу світу на дещо матеріальне і дещо ідеальне. Трансінформаційним і соціально глобальним є також поділ праці (диференціація і спеціалізація), але цей поділ здійснюється вже у сфері людського цивілізованого життя. Зрозуміло, що умовний поділ принципово нерозривного світу також не може бути «безкарним», якщо його не простежувати системно в перманентному режимі. У такому разі неминучі вияви ефектів «дезінтеграційної напруги життя», яких не можна навіть передбачити. Наслідки неухважної організації діяльності і розвитку, зовсім відсутньої регуляції або слабо контрольованого поділу праці також можуть бути значними і негативно дезінтеграційними.

Ефект ореолу – вплив першого враження про людину на її наступне сприйняття. Виділяють «позитивний ореол» і «негативний ореол». Так, якщо перше враження про людину в цілому приємне, то в подальшому вся її зовнішність, зріст і вчинки оцінюються позитивно. Виділяють і перебільшують здебільшого лише позитивні моменти, а негативні ніби нівелюються, і зникають.

Ефективний фонд робочого часу – середнє число робочих днів, які корисно використовуються протягом планового періоду.

Ефективність – кількісне співвідношення показників результатів (ефекту) і витрат на їх (його) досягнення. В інвестиційній діяльності основним показником результатів є абсолютна величина приведенного грошового потоку, а витрат – обсяг інвестованого капіталу.

Ефективність інновацій – відношення ефекту (результату), отриманого від використання в різних сферах трудової діяльності людини нової техніки, технологій, до затрат на їх розробку, виробництво, упровадження та експлуатацію.

Ефективність праці – це її результативність, яка відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання Е. п. означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні

зростання Е. п. означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності. постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих або й менших затрат праці.

Є

Європейська стратегія зайнятості (*European Employment Strategy – ЄСЗ*) – головний інструмент визначення загальносоюзних пріоритетів у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав – членів. Є. С. З. (ше відома під назвою «Люксембурзький процес») передбачена в новому розділі «Зайнятість» Амстердамського договору. Люксембурзький саміт у листопаді 1997 р. запровадив ЄСЗ, не очікуючи доки Амстердамський договір набуде чинності (1999 р.). Для реалізації Є. С. З. Люксембурзький саміт розробив новий, так званий «відкритий метод координації», коли замість примусових постанов використовується добровільна співпраця і «м'які постанови». Комісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють «Спільний звіт». Далі Комісія пропонує, а Рада затверджує «Головні напрями щодо зайнятості», на підставі яких країни ЄС розробляють національні «Плани дій щодо зайнятості». Допомагає Раді в цій роботі Комітет із зайнятості, який моніторить політику держав-членів у сфері зайнятості та ринків праці, сприяє її координації та висловлює свою думку.

Єдина інформаційно-аналітична система служби зайнятості призначена для інформаційної підтримки й автоматизації організаційно-технологічних процесів у структурних підрозділах служби зайнятості, а саме: надання послуг клієнтам служби зайнятості відповідно до нової технології обслуговування; статистичних спостережень, аналітичних досліджень і прогнозування ринку праці України; розроблення та контролю за виконанням програм зайнятості; роботи з платниками збору на загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття та контролю за надходженням коштів до Державного фонду сприяння зайнятості населення; фінансового планування; бухгалтерського обліку; обліку кадрів; діловодства.

Єдина інформаційно-цільова основа праці – пріоритетно стратегічний інформаційний ресурс суспільства, що спеціально здобутий та доцільно систематизований сучасним науковим методом як сутнісно єдиний засіб :

глобальна платформа трудового цілепокладання, суспільної економічної діяльності і соціокультурного розвитку.

Єдині тарифні сітки (ЄТС) – це сукупність нормативних матеріалів, що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу підприємства. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників підприємства.

Єдиноначальність – принцип управління, що означає надання підприємства широких повноважень для виконання його функцій, а також визначення його персональної відповідальності за результати роботи.

Ж

«Жовте зобов'язання» (*yellow dog contract*) – контракт (незаконний), за яким працівник при оформленні на роботу дає зобов'язання не вступати в профспілку.

З

Завдання економіки і організації інноваційної діяльності – виявлення її законів і закономірностей розвитку інтелекту, нових видів діяльності, засобів виробництва і технологій та формування політичних, національних, соціальних, екологічних принципів упровадження їх у виробництво з метою продуктивного й ефективного функціонування праці і капіталу.

Загальна середня освіта – цілеспрямований процес засвоєння систематизованих знань про природу, людину, суспільство, культуру та виробництво засобами пізнавальної та практичної діяльності, результатом якої є інтелектуальний, соціальний і фізичний розвиток особистості, що є основою для подальшої освіти і трудової діяльності.

Загальний розподіл праці – розподіл між виробничою і невиробничою сферами діяльності людей, а всередині цих сфер – між промисловістю, сільським господарством, транспортом, зв'язком, торгівлею тощо.

Загальні ознаки праці визначаються передусім формою власності і відображають ставлення працівників до засобів виробництва, до продукту своєї праці. Вони виявляються також у суспільній природі праці, у ступені примушування до праці. З урахуванням цих ознак праця може бути відчуженою і не відчуженою від процесу виробництва і його результатів, безпосередньо і опосередковано суспільною, вільною і вимушеною.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту (що включає матеріальне забезпечення громадян у визначених законом випадках) за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцями, громадянами, а також за рахунок бюджетних та інших джерел, передбачених законом. Пенсії та інші види соціальних виплат і допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. *Див. також: Соціальне забезпечення.*

Загальносистемний розгляд – дослідження економічних систем у глобальному плані, який включає закономірно необхідні складові у структурах суб'єкт-об'єктної взаємодії, простіше в процесах людської праці. Загальну систему економічної діяльності в процесуально послідовному плані становлять «об'єкт – суб'єкт – об'єкт», де власне суб'єкт як «людський чинник» виявляє себе як психоінформаційний перехід – «діалектичний міст» між власне природою з її саморозвитком та штучно цілеспрямованими, але ж знову-таки природно закономірними процесами виробничого формотворення.

Зайняті економічною діяльністю (у визначенні МОП) – це особи у віці 15–70 років, які виконують роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість (employment) – 1) сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням економічного активного населення робочими місцями та їхньою діяльністю в суспільному виробництві з метою одержання доходу; 2) діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід). *Див. також: Економічно активне населення.*

Зайнятість додаткова – зайнятість понад нормативний робочий час.

Зайнятість ефективна – зайнятість, яка забезпечує достойний дохід, покращення, підвищення освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Зайнятість кримінальна – діяльність, заборонена чинним законодавством (торгівля та виробництво наркотичних речовин, зброї тощо).

Зайнятість неповна – зайнятість певної особи протягом неповного робочого дня або з неповною ефективністю, з неповною оплатою.

Зайнятість нетоварна – усі види неоплачуваної роботи, результати якої реалізуються самими працівниками або членами їхніх сімей. Передусім це робота в особистому підсобному та домашньому господарстві, а також перевезення в сім'ю тієї роботи, яка за нормальної платоспроможності є платними послугами. Що нижчі грошові доходи сім'ї, то більшу частку грошового існування вона отримує з нетоварного сектору.

Зайнятість неформальна – діяльність, реєстрація якої не передбачена чинним законодавством (дрібне виробництво, надання послуг пенсіонерам, особам, які перебувають у неоплачуваних відпустках тощо). Характеризується такими рисами: відсутність офіційної реєстрації діяльності; неухвалення самозайнятості; низька капіталоозброєність праці; застарілі й шкідливі технології; легкий доступ для працівників; відсутність перешкод; низький рівень доходів; безправ'я працівників; нерідко «контроль» діяльності з боку кримінальних структур.

Зайнятість основна (первинна) – діяльність у межах нормативного робочого дня, тижня на основному місці роботи.

Зайнятість повна – діяльність працівника протягом повного робочого дня (тижня, сезону), яка приносить дохід у нормальних, для даного регіону, розмірах. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального статусу населення у трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак сама собою повна зайнятість ще не означає найраціональніше найдоцільніше використання ресурсів для праці.

Зайнятість раціональна – ефективність трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільну корисність результатів праці; кількісну і якісну відповідність робіт і працівників; економічну доцільність робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникам досягти високої продуктивності праці й мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Зайнятість тіньова – діяльність, дозволена законом, реєстрація якої передбачена чинним законодавством, але з різних причин не здійснюється.

Зайнятість часткова – добровільна неповна зайнятість, пов'язана із соціальними факторами – вихованням дітей, доглядом за хворими членами сім'ї, суміщенням роботи і навчання.

Закон Директора – гіпотеза, сформульована Аароном Директором, яка припускає, що в демократичному суспільстві уряд намагається проводити політику перерозподілу доходів від порівняно багатих і бідних груп до груп із середнім доходом. Ця гіпотеза випливає з теореми про середнього виборця, яка стверджує, що за умов демократії політики діють на благо груп із середнім доходом.

Закон зростання невизначеності констатує: якщо не вирішена проблема мотивації, то ступінь невизначеності або доля управлінських завдань, що первісно не піддаються вирішенню ніяким з існуючих методів управління, зростає із зростанням чисельності персоналу.

Закон зростання складності завдань констатує: якщо не вирішена проблема мотивації, кількість завдань зростатиме у квадратичній залежності від кількості персоналу в ній.

Закон Оукена – полягає в тому, що щорічний приріст реального валового національного продукту (ВНП) приблизно на 2,7% утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2% приросту реального ВНП зменшують кількість безробітних на 1 процентний пункт. Аналогічно скорочення реального ВНП на 2 процентних пункти збільшує кількість безробітних на 1 процентний пункт. З. О. можна трактувати і так: зростання рівня безробіття на 1 процентний пункт над природним рівнем дає 2–2,5% втрати ВНП порівняно з потенційним.

Закон Паркінсона – стверджує, що обсяг роботи збільшується тією мірою, якою потрібно знайти час, виділений на її виконання. Спостерігаючи за роботою державних установ, Паркінсон помітив, що чиновники прагнуть збільшити кількість підлеглих.

Закон попиту – величина (обсяг) попиту зменшується в міру збільшення ціни товару. Математично це означає, що між величиною попиту і ціною існує обернено пропорційна залежність. *Див. також: Попит.*

Закон пропозиції – за інших незмінних чинників величина (обсяг) пропозиції збільшується в міру збільшення ціни на товар. Зростання величини пропозиції товару при збільшенні його ціни обумовлене в загальному випадку тією обставиною, що за незмінних витрат на одиницю

збільшення ціни росте прибуток і виробникові (продавцеві) стає вигідним продати більше товару. Див. також: *Пропозиція*.

Закони Енгеля – закономірності зміни структури витрат сімей і окремих осіб (на продукти харчування, житло, транспортні послуги і т. д.) пов'язані від зростання їхніх прибутків. З. Е. понад сто років тому сформулював прусський статистик Ернст Енгель.

Закрита кадрова політика – політика, яка характеризується непроходністю для нового персоналу на середніх і вищих рівнях управління; організація орієнтується на включення нового персоналу лише з нижчого організаційного рівня, далі заміщення відбувається лише з числа співробітників організації.

Закриті питання – питання, які містять усі можливі відповіді, і кандидат обирає одну з них.

Заробітна плата в умовах ринкової економіки – це елемент ринку праці, який складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і визначає ринкову вартість використання найманої праці.

Заробітна плата з позицій економіки праці – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому вираженні, який за трудовим договором роботодавць сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

Заробітна плата з позицій економічної теорії – це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

Заробітна плата з позицій найманого працівника – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

Заробітна плата з позицій підприємця – це елемент витрат виробництва, який одночасно головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Заробітна плата додаткова – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Заробітна плата мінімальна – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці

(обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання, основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.

Заробітна плата основна – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у формі тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Засіб праці – провідник продуктивної дії людини на предмети і сили природи, те знаряддя, за допомогою якого працівник впливає на предмет праці. *Див. також: Предмет праці.*

Засоби масової інформації – канали неособистої комунікації, що включають пресу (газети, журнали, пряму поштову рекламу); теле- і радіомовні З. м. і., вулична реклама (рекламні щити, вивіски, плакати).

Засоби спілкування – це насамперед мова, оптико-кінетична система знаків (жести, міміка, пантоміміка), пара- і екстралінгвістичні системи (інтонація), немовні виражальні засоби мови (паузи), система організації простору і часу комунікації, система «контакту очима». *Див. також: Оптико-кінетична система знаків, Екстралінгвістична знакова система, Паралінгвістична система.*

Захоплення – мода, яка несподівано з'являється, швидко поширюється, стрімко досягає свого піка й так само швидко зникає.

Звужене відтворення населення, або депопуляція, характерне для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності. у результаті якого відбувається абсолютне зменшення кількості населення.

Здібності – анатомо-фізіологічні і психічні якості людей, що дають їм змогу засвоювати звання і набувати навички для виконання певної корисної діяльності.

Здоров'я – важлива характеристика якості робочої сили, яка відображає стан фізичного, розумового і соціального самопочуття. Стан З. – це певний рівень досконалості саморегуляції організму, фізичної соціальної адаптації людини, недопущення і швидкості подолання хвороби. Він проявляється в комфортності фізичного, розумового і соціального самопочуття людини і відображається на її працездатності.

«Зірки» – швидко зростаючий напрям діяльності або товари з великою часткою ринку, які часто потребують серйозного інвестування для підтримки цього швидкого зростання. *Див. також: Матриця зростання / частка ринку.*

Змінний режим праці й відпочинку визначає тривалість змін, час їх початку і закінчення, тривалість і час початку і закінчення перерв у роботі. *Див. також: Режими праці й відпочинку.*

Змінні витрати (Variable Costs) – витрати, величина яких змінюється безпосередньо від зміни обсягу виробництва. Динаміка їх нерівномірна: починаючи з нуля, вони спочатку зростають дуже швидко разом зі зростанням виробництва. З подальшим розширенням обсягів виробництва виникає фактор економії, і З. в. зростають повільніше, ніж збільшується обсяг продукції.

Зміст освіти – система наукових знань, практичних умінь і навичок, здобуття й набуття яких закладає основи для розвитку та формування особистості.

Зміст поняття – це сукупність відображених у ньому істотних ознак предмета. Наприклад, зміст поняття «ромб» включає в себе родову ознаку (чотирикутник) «паралелограм» і видову (істотну) «сторони рівні». *Див. також: Поняття.*

«Знаннява економіка». Поняття «З. е.» фіксує нові тенденції та швидкості світового економічного розвитку останньої чверті ХХ століття: вирішальною умовою високої конкурентоспроможності національного виробництва є ефективне використання знань, інноваційних технологій, створення відповідно високого освітнього потенціалу населення. Розв'язання цих завдань залежить від ефективної реалізації освітньої та науково-технологічної політики, для її здійснення потрібне фінансування, обсяги якого прямо залежать від рівня розвитку країни. Концепція «економіка знань» була конкретизована 2000 року, коли Рада Європи в Лісабоні прийняла стратегію щодо зайнятості, міжнародної конкурентоспроможності, економічних реформ та соціальної злагоди для розширеної Європи – Лісабонську стратегію. Вона передбачає зробити Європу до 2010 р. найбільш конкурентною і динамічною З. е. у світі, яка має забезпечити стале економічне зростання, більше привабливих робочих місць та більшу соціальну злагоду. Фінансування соціокультурної сфери являє собою інвестиції в головний соціальний та економічний ресурс – людський капітал у широкому значенні. Під цим мають на увазі асигнування на освіту, професійну підготовку та перепідготовку, охорону здоров'я, соціальний

захист тощо. Серед цих завдань пріоритетом номер один є забезпечення в суспільстві потенціалу знань, адекватного потребам доби інформаційного суспільства.

Знання – 1) особлива форма духовного засвоєння результатів пізнання, процесу відродження дійсності, яка характеризується усвідомленням їх істинності; 2) категорія, що відображає істотні моменти зв'язку між пізнавальною діяльністю і практичними діями людини. Виражаються З. в поняттях, судженнях, умовиводах, концепціях, теоріях. З. виконує важливі соціальні функції: а) матеріалізується в певні технічні пристрої, технологічні процеси і, таким чином, служить виробництву; б) перетворюється на переконання і є керівництвом до практичної дії. З., які передаються шляхом цілеспрямованого навчання, мають бути насамперед строго науковими. Невід'ємними якостями справжніх З. є їх систематичність, усвідомленість, осмисленість. З., виступаючи складовою світогляду людини, значною мірою визначають її ставлення до дійсності, моральні погляди й переконання, вольові риси особистості, характер. Вони є одним із джерел нахилів та інтересів людини, необхідною умовою розвитку здібностей, обдарувань.

Знання як виробничий ресурс. П. Друкер зазначає, що саме знання є засобами виробництва, що належать виробникові знань. Знання виникають унаслідок розумової діяльності людини, що має на меті сприйняття, осмислення і систематизацію та інтерпретацію інформації. По суті, знання завжди були основою будь-якого виробничого процесу. Проте особливість сучасної економіки, заснованої на знаннях, у тому, що змінюється характер цих знань. Центральне місце відводиться більшою мірою теоретичним знанням. Причому для сучасного постіндустріального суспільства характерний перехід від теоретичного наукового знання до безпосередньої апробації цього знання на виробничому підприємстві, тобто від науки до виробництва.

Знання (як інтелектуальний ресурс) – це інтелектуальний продукт, важливий економічний ресурс інноваційного суспільства, процес набуття та закріплення якого характеризується самозростанням та невідчуженням. З. створюється внаслідок трудової інтелектуальної діяльності та стає невід'ємною рисою знаннєвого суспільства.

«Зняття вершків» – установлення високої вихідної ціни на новий товар з метою швидко окупити виробничі й маркетингові витрати. *Див. також: Стратегія «зняття вершків».*

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що

... з приводу наймання працівників відповідної професії, спеці-
... а отже, потребують суворої класифікації робіт і чіткого визначення
... На 3. р. діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників
... галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за
... професіями. 3. р. характеризується значною плинністю кадрів, тобто він
... дає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

«Золоте рукостискання» – метод стимулювання добровільного
... з організації зайвих працівників. Запланованим до звільнення
... пропонують додаткові компенсаційні виплати й вихідні допо-
... розміри яких значно вищі за офіційно передбачені в разі звільнення.
... дають підприємцю змогу уникати зайвого зволікання через
... можливість консультацій із профспілками та отримання дозволу від влади, а
... мати свободу у виборі кандидатів на звільнення.

«Золоті комірці» – висококваліфіковані вчені та спеціалісти, які можуть
... підприємці використати свої професійні знання.

I

Ідеал (від грец. *idea* – ідея, первообраз) – вірець досконалості, образ
бажаного стану, до досягнення якого тяжіє людина.

Ідеалізація (від франц. *ideal* – досконалість) – метод наукового
дослідження, за допомогою якого абстрактно конструюються поняття про
вещіснуючі об'єкти, які мають прообрази в реальному світі.

Ідентифікація (від лат. *identicus* – тотожний, *fasio* – роблю) –
ототожнювання індивідом себе з іншою людиною, групою людей,
колективом. Ідентифікація допомагає людині опанувати різні види
діяльності, засвоювати норми поведінки й соціальні цінності. І. – це також
ототожнювання кимось однієї людини з іншою, їх здібностей, навичок,
можливостей або ототожнювання здібностей людини з вимогами, які
висуваються до неї якоюсь соціальною роллю (наприклад, спеціаліст з
управління персоналом порівнює якості працівника з вимогами посади, на
якій той працюватиме, на предмет їх ототожнювання).

Ієрархічна структура (*tall structure*) – організаційна структура, що
характеризується багаторівневим управлінням і незначним обсягом
впливу на кожному рівні.

Ієрархія (від грец. *hierarchia* – священна влада) – система послідовного підкорення елементів управління від нижчого до вищого рівня в порядку підкорення.

«Ієрархія потреб» за А. Маслоу (*Maslow's hierarchy of needs*) – теорія, що побудована на класифікації людських потреб за ступенем їх впливу на поведінку окремої особи у визначений момент часу. Абрам Маслоу описав такі групи потреб: фізіологічні, безпеки, соціальні, пошани і самовираження. Висновок теорії: потреби задовольняються не стихійно, а в чіткій послідовності (починаючи з фізіологічних і до потреб вищих рівнів). Задоволення потреба тимчасово втрачає свій мотивуючий вплив.

Ієрархія цінностей персоналу – ступені підпорядкування мотивів, які спонукають працівників до ефективної діяльності. У США таку ієрархію цінностей персоналу становлять: 1) цікава робота й усвідомлення корисності особистого внеску; 2) справедливість оцінки праці з боку керівництва; 3) можливість брати участь у прийнятті рішень; 4) стабільність зайнятості в компанії та перспективи робочого зростання; 5) розмір оплати праці. У різних країнах у різні періоди їх розвитку ієрархія цінностей персоналу змінюється.

Ізоморфізм – відношення між об'єктами, що мають різний склад, але тотожну чи подібну структуру, коли кожному елементу одного об'єкта відповідає один елемент іншого.

Ізофункціоналізм – подібність функцій чи дій об'єктів.

Імідж (від англ. *image* – образ) – 1) створений образ людини; 2) формування і підтримання сталого позитивного враження клієнтів (покупців) та комерційних контрагентів від товару (послуг) і підприємства (підприємця), яке виготовляє і реалізує цей товар. Високий І., як правило, оцінюється через гудвіл, тобто рівень репутації фірми, завойованих нею маркетингових позицій на ринку, відпрацьованості внутрішньої діяльності та інших нематеріальних її активів.

Інвайронменталізм – організований рух небайдужих громадян і державних органів, спрямований на захист і поліпшення стану навколишнього середовища.

Інвестиції в людський капітал (*human-capital investment*) – це витрати на створення або збільшення запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій працівника заради підвищення ефективності його використання у трудовій сфері суспільного виробництва і зростання доходів (заробітків) його власника.

Інвестиційне співробітництво – вид міжнародних економічних відносин, метою якого є раціональний розподіл ресурсів, досягнення переважно більш високих результатів в економіці за рахунок використання переваг участі в міжнародному поділі праці, оновлення (інновації) технологічної структури національного виробництва.

Інвестиційний фонд – інвестиційний інститут у формі акціонерної компанії, фінансові ресурси якого формуються за рахунок випуску власних цінних паперів та їх продажу дрібним акціонерам (інвесторам).

Інвестиційні проекти – плани капіталовкладень, спрямованих на створення нових чи модернізацію наявних виробничих потужностей підприємства. *Див. також: Види планів з праці.*

Індекс заробітної плати – відносний показник динаміки середньої заробітної плати одного працівника за певний період. Розрізняють індекс номінальної та індекс реальної заробітної плати. Перший індекс обчислюють за формулою:

$$I_{\text{НЗ}} = Z_1 : Z_0,$$

де Z_1, Z_0 – середня заробітна плата відповідно за базовий і звітний періоди.

Див. також: Індекс реальної заробітної плати.

Індекс людського розвитку – інтегральний узагальнений показник, який акумулює три найважливіші складові цього розвитку: тривалість життя, грамотність (письменність та охоплення навчанням), а також ВВП на душу населення за паритетами купівельної спроможності валют. У загальному вираженні І. л. р. розраховується за формулою простої середньої арифметичної середньої тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення:

$$I_{\text{ЛР}}(\text{HDI}) = \frac{I_{\text{life}} + I_{\text{educ}} + I_{\text{in}}}{3}$$

Див. також: Індекс тривалості життя, Індекс рівня освіченості, Індекс скоригованого реального ВВП.

Індекс реальної заробітної плати – показник, що характеризує зміну реальних доходів працівників. Обчислюють діленням індексу номінальної заробітної плати на індекс цін товарів споживання і платних послуг. *Див. також: Індекс заробітної плати, Індекс споживчих цін.*

Індекс рівня освіченості обчислюється за формулою:

$$I_{\text{educ}} = \frac{(2 \times I_{\text{adult}} + I_{\text{child}})}{3},$$

де I_{adult} – індекс грамотності дорослого населення; I_{child} – індекс сукупної частки учнів у загальній чисельності населення відповідного віку. Складові цього індексу I_{adult} та I_{child} обчислюються за такою ж самою формулою, що й очікувана тривалість життя при народженні. При цьому: X_i означає частку грамотних серед дорослого населення i -тої території у відсотках (для розрахунку X_{adult}) і сукупну частку учнів у відсотках (для розрахунку X_{child}); X_{max} – максимальне значення обох показників (прийняте на рівні 100%); X_{min} – мінімальне значення двох показників (прийняте на рівні 0%).

Див. також: Індекс людського розвитку, Індекс тривалості життя.

Індекс скоригованого реального ВВП на душу населення обчислюється за формулою:

$$I_{inc} = \frac{lgx_i - lgx_{min}}{lgx_{max} - lgx_{min}},$$

де X_i – скоригований реальний ВВП у розрахунку на рік (за паритетом купівельної спроможності) на душу населення i -тої території; X_{max} – максимальне значення показника (прийняте на рівні 40 000 доларів на рік); X_{min} – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 100 доларів на рік).

Див. також: Індекс людського розвитку.

Індекс споживчих цін – зміна вартості основних товарів і послуг за певний період, виражена у відсотках.

Індекс тривалості життя обчислюється за формулою:

$$I_{life} = \frac{X_i - X_{min}}{X_{max} - X_{min}},$$

де X_i – очікувана тривалість життя при народженні населення i -тої території; X_{max} – максимальне значення показника (прийняте на рівні 85 років); X_{min} – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 25 років).

Див. також: Індекс людського розвитку.

Індексація доходів населення – повне або часткове відшкодування збитків у доходах унаслідок зростання цін на товари і тарифів на послуги; одна із форм державного регулювання рівня й диференціації доходів і заробітної плати, а також забезпечення соціальної захищеності громадян.

Індивідуальна вартість працівника – оцінка передбачуваного обсягу послуг, який очікується отримати від працівника в даній організації. співвіднесена з оцінкою ймовірності того, що працівник залишиться працювати в даній організації.

Індивідуальна робоча сила – сукупність фізичних і духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Індивідуальний маркетинг – пристосування товарного асортименту і маркетингових програм до потреб і віддання переваги окремим споживачам.

Індивідуальний попит на робочу силу – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми). Він залежить від: попиту на продукцію фірми, тому що робоча сила необхідна як виробничий ресурс для виробництва інших товарів і послуг, тобто попит на робочу силу залежить від попиту на продукт фірми, організації; стану виробництва, зокрема, особливостей технологічного процесу, розмірів і ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці тощо; якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника; фонду заробітної плати, який може роботодавець запропонувати для займання кількості працівників.

Індикатори рівня життя – показники, що характеризують задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб громадян.

Індикатори якості життя – показники, що характеризують ступінь досягнення соціальних результатів економічного розвитку.

Індукція (від лат. *induction* – наведення) – умовивід від часткового до загального, у процесі якого на підставі знання про частину предметів одного класу робиться висновок про клас узагалі: метод пізнання, сукупність індивідуальних операцій, у результаті яких здійснюється рух думки від менш загальних положень до більш загальних.

Індустріальне суспільство – суспільство, в якому завершено процес створення великої, технічно розвинутої промисловості (як основи і провідного сектору економіки) та відповідних соціальних і політичних структур: етап розвитку суспільства, коли основна маса населення зайнята на заводах і фабриках (в індустрії). У Західній Європі перехід від аграрного до І. с. відбувся внаслідок промислової революції, що почалася в XVIII ст. у Великобританії. Основною технологією, яка спричинила такі зміни, була парова машина, що дозволила організувати масове виробництво. Елвін Тоддер виділяє такі характерні для І. с. риси: стандартизація; концентрація; децентралізація; синхронізація.

Інженерно-технічні працівники (ІТП) – персонал, який здійснює технічне, організаційне й економічне керівництво виробничим процесом та організовує діяльність інших працівників.

Інжиніринг (від лат. *ingenium* – винахідливість) – надання комплексу послуг виробничого, комерційного і науково-технічного характеру для доведення НДДКР до стадії виробництва. Основний перелік інжинірингових послуг включає маркетингове дослідження, прив'язка проекту до конкретних умов, проведення тендерів; нагляд за виготовленням устаткування та будівельно-монтажними роботами; допомога в підготовці персоналу; пуск об'єкта в експлуатацію «під ключ»; консультації після введення об'єкта. Інжинірингові фірми залучають інші організації, що дає їм змогу виконувати дуже складні й масштабні проекти.

Ініціювання інновацій – це обґрунтування рекомендацій щодо вдосконалення техніко-технологічної, організаційної, фінансової, маркетингової діяльності задля започаткування і продовження інноваційної діяльності.

Інкубатор – організаційна структура науково-технічної сфери, що спеціалізується на створенні сприятливих умов для ефективної діяльності малих інноваційних фірм, які реалізують оригінальні науково-технічні ідеї.

Іноватика – галузь науки, що вивчає різні проблеми теорії інновацій, зокрема проблеми створення новин, реалізації нововведень, організаційного забезпечення інноваційних процесів.

Іноватор – це особа, яка усвідомлює необхідність технологічних змін у виробництві, ініціює розробку та впровадження нових видів продукції, технологій і відповідає за їх реалізацію.

Інноваційна дифузія – поширення (тиражування) нововведень.

Інноваційна діяльність – діяльність, яка спрямована на пошук можливостей інтенсифікації виробництва та задоволення суспільних потреб у конкурентоздатних товарах і послугах завдяки використанню науково-технічного та інтелектуального потенціалу.

Інноваційна інфраструктура – сукупність організацій та підприємств, що обслуговують інноваційну діяльність і сприяють активізації науково-виробничих зв'язків у ринкових умовах; І. і. виникає у процесі поглиблення суспільного поділу праці в науково-технічній сфері.

Інноваційна культура – складова інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної і соціально-психологічної підготовки. І. к. віддзеркалює цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, уміннях і навичках, а також в образах і нормах поведінки. Фахову І. к. можна розглядати як складову професійної, педагогічної і психологічної культури працівників, що складається з цінностей, смислів, настановлень, знань, умінь, навичок, способів творчої та інноваційної

діяльності, спрямованих на зростання власної особистості. Ці компоненти культури перебувають у потенційній та актуалізованій формах. У потенційній формі вони існують у вигляді внутрішньо згорнутих властивостей особистості, готових до переходу в актуалізовану форму – розгорнення в подальшій діяльності й одночасного оновлення в наступних змінених умовах професійної діяльності особистості. Див. також: *Професійна культура, Педагогічна культура, Психологічна культура.*

Інноваційна модель підприємства – уявний процес підприємницької діяльності, що передбачає активне використання нових управлінських рішень задля постійного зростання економічної та соціальної ефективності господарювання. За цією моделлю підприємництва господарські дії базуються переважно на досягненнях науково-технічного та організаційного процесу. Вони охоплюють ретельне вивчення зовнішнього підприємницького середовища з метою пошуку найбільш ефективних технічних, організаційних, економічних і соціальних рішень, аналіз можливостей конкурентів, практичну реалізацію завдань (проблем) згідно з обраною концепцією дій.

Інноваційна політика – система технічних, технологічних, правових, економічних, фінансових заходів, спрямованих на підвищення технічного рівня виробництва з метою випуску і реалізації конкурентоспроможної продукції.

Інноваційна пропозиція – представлена на ринку сукупність вироблених нових технічних засобів, технологій, видів продукції, форм і методів організації праці та виробництва товарів і послуг, а також готовність їх продати за встановленою на ринку ціною.

Інноваційна товарна політика – комплекс заходів підприємства, спрямованих на створення нового виду товару або поліпшення якості наявного товару з метою підвищення рівня його конкурентоспроможності та отримання прибутків.

Інноваційне виробництво – процес виготовлення інноваційних (нових) продуктів з використанням або можливим використанням інноваційних технологічних і управлінських процесів та інноваційних засобів виробництва з метою реалізації стратегічних завдань розвитку підприємства. Вирізняються І. в.: виробництво інноваційної продукції, виробництво з інноваційними (новими) технологіями, виробництво з інноваційною технікою, виробництво з інноваційними методами управління, мішані виробництва (використання комплексу інновацій (нововведень) серед факторів виробництва.

Інноваційний маркетинг – принцип поінформованого маркетингу, згідно з яким компанія має постійно вносити реальні поліпшення у свою продукцію і маркетинг.

Інноваційний менеджмент – сукупність форм, принципів та методів управління процесами створення і впровадження новин у підприємницьких структурах з урахуванням особливостей ринкової економіки та сучасних тенденцій НТП.

Інноваційний попит – представлена на ринку потреба виробників у нових технічних засобах, технологіях, формах і методах організації праці в виробництві товарів та послуг і готовність їх придбати за встановленою ринком ціною.

Інноваційний потенціал держави – сукупність ресурсів у галузі освіти, науки та виробництва, спрямованих на інноваційний розвиток економіки (обсяг нагромаджених теоретичних і практичних знань у різних галузях суспільної діяльності; здатність використовувати та розповсюджувати ці знання; наявність підготовлених кадрів високої кваліфікації; матеріально-технічна й фінансова база науки для проведення досліджень та експериментів з упровадження нової техніки, продуктів, технологій); інноваційний потенціал визначає можливості розвитку науки в майбутньому та місце держави на ринку технологій.

Інноваційний проект – це система взаємопов'язаних цілей і програм їх досягнення, що являє собою комплекс науково-дослідних, дослідно-конструкторських, виробничих, організаційних, фінансових, комерційних та інших заходів, відповідним чином організованих, оформлених комплектом проектної документації, і забезпечує ефективне вирішення конкретного науково-технічного завдання (проблеми), вираженого в кількісних показниках, та проводить до інновації.

Інноваційний процес – комплексний процес, який охоплює наукові фундаментальні і прикладні дослідження, проектування, розробку, випробування нових технічних засобів, технологій, видів сировини, продукції та впровадження їх у виробництво з метою задоволення потреб споживачів і отримання прибутків.

Інноваційний ресурс економіки – об'єктивно необхідний ресурс для побудови сучасної прогресивної економічної структури, яка постійно самовдосконалює свої організаційно-управлінський і технологічно-виробничий процеси. Формується найбільш активною інтелектуально-творчою частиною суспільства: науковцями; інженерно-технічними та

інженерськими працівниками. Найвищий рівень інновацій – фундаментальні наукові відкриття, теоретичні концепції, запатентовані винаходи та методичні (методологічні) рішення.

Інноваційний розвиток – процес господарювання, що спирається на безперервний пошук і використання нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємства (галузі) в умовах зовнішнього середовища, що змінюється, у межах обраної місії і прийнятої мотивації діяльності, пов'язаний з модифікацією наявних і формуванням нових ринків збуту.

Інноваційний фонд – фонд фінансових ресурсів, створений для фінансування новітніх науково-технічних розробок та ризикових проектів.

Інноваційність – важлива характеристика якості робочої сили. Це готовність працівника до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, винаходів технологій і нових виробів, до їх упровадження. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значимих результатів. Для формування І. в процесі праці вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, готовність керівництва до сприйняття нових ідей.

Інновація (від англ. *innovation* – новина, нововведення) – новини, тобто новітні технології, продукти, методи, послуги, що відрізняються від традиційних і спрямовані на заміну, поліпшення або розвиток існуючих технологій, продуктів, методів, послуг, нововведення, тобто процеси створення, упровадження та розповсюдження новин з метою отримання більш високого прибутку, соціальних, екологічних та інших технологій, продуктів, методів, послуг, переваг.

Інсайт – здогад, осяяння, раптове та неочікуване знаходження людиною рішення будь-якої проблеми без чіткого усвідомлення того, яким чином це рішення буде знайдено.

Інстанція – посада з правом прийняття рішень і розпоряджень, у межах яких виконуються завдання. І. наділені кадровими та профільними повноваженнями. За допомогою створення І. організації надається ієрархічна структура. І. може бути персоніфікована однією чи кількома однаковими за функціями особами.

Інститут – вищий заклад освіти або структурний підрозділ університету, академії, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами всіх рівнів у певній галузі науки, виробництва, мистецтва і культури, проводить на належному рівні наукову та

науково-виробничу діяльність, має високий кадровий і матеріально-технічний потенціал.

Інституціоналізація економічної соціології – форма організації управління суспільним життям. Основними інститутами визнано інститут сім'ї, релігії, освіти, науки, культури, політики і охорони здоров'я. Вони об'єднують людей для виконання відповідних функцій, які включають сукупність норм і ролей, статусів, системи регулювання і контролю.

Інституціоналістська концепція – характер ринку праці пояснює особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічними груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних і галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

Інтелект (від лат. *intellectus* – пізнання, розуміння, розум) – 1) розум, розумова властивість людини; 2) відносно стійка структура розумових можливостей індивіда, яка забезпечує ефективність адаптації поведінки у складному середовищі. І., за Н. І. Чуприковою, – це досягнута і потенційна здатність до розрізнення, розчленування, поділу, виокремлення психічних змістів, зокрема близьких один до одного за смыслом або за ситуативною належністю. Фізіологічною основою І. є дискримінативна здатність мозку.

Інтелектуалізація трудової діяльності передбачає домінування інтелектуальної праці, тобто тієї розумової праці, в якій переважає інтелект, а також якісні зміни в характері, предметах, засобах та суб'єкті праці. В умовах економіки знань І. т. д. є важливим фактором успіху, оскільки зростає частота зайнятих задіяних у галузях економіки, що мають стосунок до інформаційних технологій: телекомунікацій; дизайну комп'ютерних систем та послуг, які з ним пов'язані; інформаційними послугами та обробкою даних; кабельними мережами й продажем програмного забезпечення. *Див. також: Трудова діяльність в умовах економіки знань.*

Інтелектуальна власність (*intellectual property*) – у найширшому розумінні означає закріплені законом права на результат І. в. у промисловій, науковій, художній, виробничій та інших галузях. Але більш доцільним визначення І. в. через зазначення об'єктів І. в.: авторські права (літературні твори, комп'ютерні програми, бази даних, карти, фотографічні твори); суміжне право; право промислової власності (винаходи, корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції, товарні знаки); фірмові та комерційні найменування; географічні зазначення; сорти рослин і породи тварин; топографії інтегральних мікросхем; комерційна таємниця. Поняття

це виникло у процесі тривалої практики юридичного закріплення за певними особами їхніх прав на результати інтелектуальної діяльності в галузі науки, виробництва, мистецтва і літератури.

Інтелектуальна основа соціально-економічної діяльності і розвитку – це кадри або людські ресурси. У даному контексті інтелектуальний ресурс кожного суспільства розглядається як глибинна основа побудови структури та початково-спонукальна, активно творча сила ефективного соціально-економічного процесу. Як основний субстрат-сировина у процесах формування та економічного функціонування інтелектуального ресурсу використовуються суспільні інформаційні фонди, а в результаті творчої інтелектуальної праці формується інноваційний ресурс, передусім науково-технологічний.

Інтелектуальна праця – сутнісна основа процесу створення інтелектуального продукту і відтворення інтелектуального капіталу. І. п. відрізняє ймовірнісний характер, тому що не завжди досягнутий результат може бути позитивним з погляду одержання конкретного ефекту від впровадження тієї або іншої розробки. І. п. виділяється творчим характером і вимагає використання в основному інтелектуальних здатностей працівників замість інших зусиль людського організму. І. п. займає значний проміжок часу між результатами, які виражаються в підвищенні ефективності виробництва, витратами, яких потребували дослідження.

Інтелектуальна рента – головне джерело прибутку і сучасному світі, отримане від інтелектуальної власності. Часто поняття «І. р.» асоціювали з високою часткою творчої праці у виробництві того чи іншого товару. Однак згодом під І. р. стали розуміти все те, що втілює віртуальна вартість, що відноситься до престижного іміджу товару, його статусної символіки.

Інтелектуальний продукт – продукт інтелектуальної діяльності, який є товаром в умовах ринку (знання, теорії, відкриття, винаходи).

Інтелектуальний простір – тривале безмежне розширення, інтервал часу, період, проміжок часу, який діє за допомогою інтелекту людини, внаслідок якого є інтелектуальний продукт. Основними принципами які формують, І. п., є: розвиток вищої освіти (оптимізація мережі ВНЗ, функціонування системи навчання протягом життя), створення інноваційного простору на основі освітньої та наукової підтримки, забезпечення соціального контексту вищої освіти.

Інтелектуальні інвестиції – вклади у творчий потенціал суспільства, об'єкти інтелектуальної власності, що впливають з авторського права, права

на промислові зразки і корисні моделі. Більшою мірою за своїм змістом і напрямом І. і. одночасно є інноваціями. Крім поділу інвестицій за напрямом вкладення засобів (фінансові, реальні), в економічній теорії існує велика кількість ознак, за якими вони виділяються залежно від цілей дослідження об'єкта інвестування.

Інтенсивність праці – характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Що вищий рівень І. п., то вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, І. п. має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття нормальної енергії протягом робочого часу зміни, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Таким чином, І. п. є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії.

Інтенсивність праці нормальна – означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня.

Інтенсифікація і «предметна» підтримка гуманізації суспільства означає, що масова психолого-педагогічна підготовка нових генерацій є необхідною умовою й одним із найреальніших шляхів гуманізації суспільства, подолання негативних аспектів технічних революцій XIX–XX ст. і відвернення цивілізації від орієнтації виключно на матеріальні цінності.

Інтерактивний маркетинг – форма прямого маркетингу, здійснювана за допомогою інтерактивних послуг комп'ютерного зв'язку в оперативному режимі. Це двоспрямована електронна система, яка зв'язує покупця і продавця.

Інтерація (від англ. *inter* – між і *action* – дія, *interaction* – взаємодія) – термін виник уперше в соціології і соціальній психології та означає повсякденна взаємодія людей. Характерним є погляд на розвиток та життєдіяльність особистості в ситуаціях спілкування та взаємодії з іншими людьми.

Інтерв'ювання (від англ. *interview* – інтерв'ю) – процес виявлення позицій (ставлення) опитуваних стосовно кількісних чи якісних характеристик явищ або процесів, яке проводить безпосередньо дослідник.

Інтерес – 1) рушійна сила суб'єкта, яка базується на матеріальних і моральних основах рішень і дій; реальна причина соціальних дій, явищ, яка виступає поза мотивами, ідеями, намірами тощо; 2) усвідомлювані суб'єктом форми прояву його потреб, альтернативна розмаїтість потреб у конкретних життєвих обставинах.

Інтерес до інновацій – усвідомлений суб'єктом предмет нової потреби, який здатний задовольнити її і спонукає до нових політичних, економічних, правових, соціальних, організаційних дій з метою заволодіння новим предметом, процесом, явищем.

Інтеріоризація (від лат. *interior* – внутрішній) – процес перетворення зовнішніх, реальних дій із предметами на внутрішні, ідеальні.

Інтернет – глобальна комп'ютерна мережа, яка з'єднує комп'ютери за допомогою відповідного програмного забезпечення і модема (прилад для передавання даних телефонними лініями), завдяки чому користувачі можуть обмінюватися і відправляти інформацію, спілкуватися між собою віртуально.

Інтроверсія характеризується фіксацією уваги особи на своїх власних інтересах, своєму внутрішньому світі. Інтроверти свої інтереси вважають найбільш важливими, надають їм вищу цінність. Їм притаманна нетовариськість, замкненість, соціальна пасивність, схильність до самоаналізу.

Інтуїція – здатність безпосередньо, раптово без обміркування знаходити найбільш правильне вирішення проблеми.

Інфляція (від лат. *inflatio* – роздування, розбухання) – знецінення грошових грошей, що супроводжується зростанням цін на товари та послуги. Основні причини І.: дефіцит державного бюджету, для покриття якого випускають державні цінні папери чи просто паперові гроші; високий рівень непродуктивних (особливо військових) витрат держави; товарний дефіцит, що призводить до відриву попиту від пропозиції і відповідно – до зростання цін; монопольне становище окремих виробників, що дозволяє їм необгрунтовано підвищувати ціни на свою продукцію; відрив зростання заробітної плати від зростання продуктивності праці та інші. І. викликає незбалансованість грошової системи, створює фінансове напруження в країні і, як наслідок, призводить до підвищення вартості життя, натуралізації процесів обміну, послабляє зацікавленість працівників результатами своєї праці. У період І. курс національної валюти падає.

Інформативна реклама – реклама, яку застосовують для повідомлення споживачів про новий товар або про нову особливість товару, а також для формування первинного попиту.

Інформатизація – цілеспрямований, організований процес збирання, обробки, систематизації, нагромадження, зберігання, пошуку та надання (продажу) інформації економічним суб'єктам з метою задоволення їхніх інформаційних потреб. Основними елементами процесу інформатизації є засоби обчислювальної техніки і техніки зв'язку (інформаційної технології, до складу яких входять мікро- та персональні комп'ютери, комп'ютерні системи, мережі передавання інформаційних продуктів – локальні, регіональні, державні, міждержавні та глобальні); інформаційні технології (засоби телекомунікацій – мережі обміну даних, електронна пошта та ін.; комп'ютерні програми, електронні бібліотеки та ін.); а також інформаційна культура суспільства (окремих людей, підприємств, організацій, установ тощо), тобто комплекс знань і навичок користування різними джерелами інформації, у т. ч. Інтернетом.

Інформатизація системи освіти – упорядкована сукупність взаємопов'язаних організаційно-правових, соціально-економічних, навчально-методичних, науково-технічних, виробничих, управлінських процесів, спрямованих на задоволення освітніх інформаційних, обчислювальних і телекомунікаційних потреб учасників навчально-виховного процесу, на формування та розвиток інтелектуального потенціалу нації, удосконалення форм і змісту навчально-виховного процесу шляхом упровадження комп'ютерних методів навчання й тестування.

Інформаційна безпека – стан захищеності потреб особи, суспільства та держави в інформації незалежно від внутрішніх і зовнішніх загроз. Щодо національних інтересів І. б. означає такий стан захищеності інформаційних ресурсів особи, суспільства й держави, який забезпечує реалізацію та прогресивний розвиток життєво важливих для них інтересів. Щодо можливих негативних впливів різних видів І. б. – це захищеність інформації та підтримуючої інфраструктури від випадкових чи навмисних природних або штучних впливів, які можуть заподіяти шкоду їхнім власникам або користувачам. І. б. також означає рівень захищеності інформаційного середовища суспільства, який забезпечує його формування, використання та розвиток в інтересах громадян, організацій, держави й нейтралізації негативних наслідків інформатизації суспільства.

Інформаційна інфраструктура – система інформаційної техніки і технологій, електронного зв'язку, інформаційного обслуговування, які забезпечують інформаційну діяльність у суспільстві. І. і. – частина наукової, виробничої та соціально-економічної структури, яка є матеріальною основою

ефективного інформування наукових досліджень, а також виробничої діяльності.

Інформаційна культура – знання і навички ефективного використання інформації, що виявляються у всебічному вмінні знаходити та використати потрібну інформацію.

Інформаційна система корпорацій – організація процедури збору, обробки і передачі адекватної, своєчасної і достовірної інформації для контролювання, контролю, оцінки та координації виробничої діяльності, включаючи операції за кордоном.

Інформаційне забезпечення – інформація, потрібна для управління економічними процесами, яка зберігається в базах даних інформаційних систем.

Інформаційне освітнє середовище (ІОС) – сукупністю умов, що забезпечують діяльність та інформаційну взаємодію з розподіленими інформаційними ресурсами та вилученими користувачами, на підставі сучасних інтерактивних засобів інформаційних і комунікаційних технологій, що орієнтовані на формування високоосвіченої й духовно розвинутої особистості, здатної до соціалізації в сучасних умовах. Головною умовою ІОС є реалізація низки переваг: концептування потенціалу найкращих педагогічних кадрів; ефективності технічних засобів навчання; послідовного впровадження авторських програм; забезпечення цілеспрямованого та взаємопов'язаного розвитку студентів.

Інформаційне суспільство – найрозвиненіша щодо технологічного способу виробництва людська цивілізація, яка виникає внаслідок інформаційно-комп'ютерної революції й базується на інформаційній технології, «інтелектуальних» комп'ютерах, автоматизації та роботизації всіх сфер і галузей економіки й управління, єдиній найновішій інтегрованій системі зв'язку. Така технологія забезпечує кожній особі (це закріплюється законодавчими актами) будь-яку інформацію і знання та зумовлює радикальні зміни в усій системі суспільних відносин (економічних, політичних, правових, духовних та ін.), забезпечуючи найбільший прогрес і свободу людини, можливість її самореалізації.

Інформаційний обмін – взаємообмін між клієнтами інформаційними матеріалами і програмами, завдяки якому прискорюється процес прийняття економічних, передусім управлінських рішень. Важливу роль І. о. відіграє між клієнтами і банком.

Інформаційний підхід – специфічний сучасний засіб пізнавальної та практичної діяльності, який концентрує увагу дослідника або фахівця на вивченні та використанні всіх видів інформації, інформаційного аспекту будь-яких явищ (що органічно доповнює основні традиційні аспекти дійсності – речовинний та енергетичний).

Інформаційні системи – системи збирання, зберігання, обробки, перетворення, передавання та оновлення інформації за допомогою сучасної комп'ютерної та іншої техніки для постійного використання інформації в процесі управління. І. с. використовують у всіх ланках народного господарства і сферах суспільної діяльності під час аналізу ситуації, вироблення прийняття, реалізації рішень. В основі І. с. – інформаційні моделі, які описують і регламентують інформаційні потоки в управлінні за допомогою певних алгоритмів і процедур фіксування та обробки інформації. І. с. і технології набувають дедалі більшого поширення в економічній освіті. Оскільки сучасна професійна діяльність економіста неможлива без застосування новітніх досягнень комп'ютерної техніки, то й професійна підготовка майбутніх фахівців потребує відповідного підходу.

Інформаційні трудові процеси характерні для працівників розумової праці (спеціалістів, керівників, технічних виконавців), в яких основним предметом і продуктом праці є інформація. *Див. також: Трудовий процес.*

Інформаційно-пояснювальна діяльність. Її велике значення обумовлено тим, що всі професійні процеси значною мірою ґрунтуються на інформаційних. Тому у процесі професійної підготовки велике значення мають не тільки методичні знання з навчального предмета, а й уміння проводити наукове дослідження та управляти ним, тобто володіти навичками дослідницької професійної діяльності. Від того, як сам учитель володіє цими навичками, залежить якість його пояснень, зміст і логічність вказівок учням. Що краще він володіє практичною стороною знань, то позитивніше це відображається на розвитку визначених здібностей, умінь та навичок школярів.

Інформація (від лат. *informatio* – роз'яснення, викладення) – 1) зміст повідомлення про сукупність явищ і подій, що представляють інтерес для вивчення, підлягають реєстрації та обробці; 2) фундаментальні наукові (первинно-об'єктивні) знання про явища, властивості та закономірності перебігу природних процесів, а також усі інші знання людства, які фактично походять від первинно-об'єктивних, здатні функціонувати у свідомості

людей і в різних формах суспільного життя та історично зберігатись на матеріальних носіях щодо їхнього змісту речовинно-енергетичних носіях.

«Інформація править світом» – крилатий вираз сучасності, що віддзеркалює глибинну сутність феномена інформації як єдиного, хоч і неабсолютного, але повноважного представника об'єктивно існуючого матеріального світу, закони якого абсолютно непорушні навіть у процесах економічної діяльності і соціального розвитку.

Інфраструктура – комплекс сфер економіки, що обслуговує промисловість, сільськогосподарське виробництво і ринок, а також населення; транспорт, зв'язок, торгівля, матеріально-технічне постачання, наука, освіта, медицина докільця тощо.

Інфраструктура виробнича – галузі й підгалузі, що забезпечують функціонування промисловості і сільського господарства. Містить у собі транспортне господарство, лінії електропередач, трубопроводи і продуктопроводи, водопостачання, засоби інформації і зв'язку, організації і фірми, які надають виробництву послуги технологічного й дослідного характеру.

Інфраструктура ринку праці – включає державні і недержавні заклади управління зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між *попитом* і *пропозицією* праці. Основною функцією І. р. п. є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудова конфліктів.

Інцидент (діяльнісний) конфлікту – привід для оголошення (афішування) конфронтаційних дій у зв'язку з розходженням інтересів, ціннісних орієнтацій.

Інцидент (інформаційний) конфлікту – подія, яка допомогла усвідомити хоча б одному із взаємодіючих (безпосередньо чи опосередковано) суб'єктів відмінність (повну чи часткову) його інтересів і цінностей від інтересів і цінностей інших учасників взаємодії.

К

Кадри – основний (штатний) склад працівників підприємств, установ та організацій у різних видах діяльності.

Кадрова інформація – певним чином організована велика кількість даних про персонал організації.

Кадрова політика – 1) у широкому розумінні – система усвідомлених і певним чином сформульованих та закріплених правил і норм, які приводять людський ресурс у відповідність до довгострокової стратегії фірми; система управлінських рішень, за допомогою яких формуються, розподіляються ролі засобів та способів системи управління людськими ресурсами, забезпечується реалізація національних інтересів, цілей і завдань у конкретних умовах функціонування механізму кадрового менеджменту; 2) у вузькому розумінні – набір конкретних правил, побажань і обмежень (найчастіше неусвідомлюваних), які реалізуються як у процесі безпосередніх взаємодій між співробітниками, так і у взаєминах між працівниками та організацією в цілому.

Кадрова практика – система навичок, способів, форм і методів кадрової роботи, які розроблені й застосовуються у практиці державних органів влади та управління і окремих організацій.

Кадрова робота – діяльність державних органів, органів управління окремих організацій, кадрових служб і посадових осіб різних рівнів ієрархії, яка спрямована на реалізацію кадрової політики. Складові К. р. – формування системи управління персоналом; планування кадрової роботи, наймання, відбір і приймання кадрів; ділова оцінка, профорієнтація та адаптація персоналу; навчання та просування кадрів, а також управління їх кар'єрою; мотивація, організація праці та забезпечення безпеки діяльності персоналу; управління нововведеннями в К. р.; створення нормальної психологічної обстановки в колективі та ін.

Кадрова стратегія (стратегія управління персоналом) являє собою специфічний набір принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики. *Див. також: Кадрова політика.*

Кадрове планування – цілеспрямована діяльність, завдання якої полягає в наданні працівникам робочих місць у необхідний момент і в необхідній кількості відповідно до їхніх здібностей, нахилів і потреб організації. З погляду продуктивності й мотивації робочі місця мають надавати працівникам можливість оптимально розвивати свої здібності, забезпечувати ефективність праці й відповідати потребам створення гідних умов праці та забезпечення зайнятості. К. п. здійснюється в інтересах як організації, так і її персоналу. Для організації важливо розмістити в потрібний час, у потрібному місці, у потрібній кількості такий персонал із

відною кваліфікацією, який необхідний для розв'язання виробничих завдань, досягнення її цілей. К. п. повинно створювати умови для мотивації високої продуктивності праці й задоволення працюючого.

Кадровий консалтинг (від англ. *consult* – радитися) – надання рекомендацій щодо підвищення ефективності кадрової роботи.

Кадрові інвестиції – витрати організації у грошовому вираженні на персонал і його розвиток. К. і. розглядаються в передових компаніях світу як найбільш цінні, тому що вони швидко окупуваються. Ефективність діяльності служб управління персоналом організації оцінюють за строком окупності витрат, вкладених у персонал.

Кадрознавство – наука, яка входить до системи управлінських наук, досліджує персонал і роботу з ним у державних органах, суспільних, науково-дослідних, навчальних, виробничих та інших організаціях. Центральне завдання К. – розробка принципів, форм і методів пошуку, підготовки, використання та просування керівників і спеціалістів для досягнення стратегічних цілей держави та окремих організацій.

Капітал – сукупність матеріальних і грошових коштів, а також інтелектуальних здобутків, використовуваних у процесі виробництва та інших сферах діяльності з метою отримання прибутку. У більш вузькому значенні – активи фірми (підприємства) мінус її зобов'язання (заборгованість).

Капітал інтелектуальний – нагромаджена у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, здібностей та взаємовідносин, що мають економічну цінність і використовуються з метою отримання прибутку. Поділяється на людський і структурний капітал. *Див. також: Капітал людський, Капітал структурний.*

Капітал людський (*capital human*) – *Див. Людський капітал.*

Капітал соціальний – капітал, втілений у певній якості соціальних зв'язків та відносин, заснованих на довірі як концентрації очікувань і зобов'язань, що спонукають суб'єктів господарювання до ефективних дій спільно досягнення спільних цілей. В основі соціального капіталу лежить концепт довіри – феномен, що сприяє впорядкуванню соціального життя, легітимізації соціальних відносин. Порівняльні емпіричні дослідження у країнах з перехідною економікою засвідчили, що високий рівень довіри й участь населення у громадських організаціях сприяє в довготривалій перспективі економічному зростанню через полегшення передачі інформації, зниження затрат на примус і контроль.

Капітал структурний (технологічний) – складова інтелектуального капіталу, до якого входять технічне і програмне забезпечення, патенти, торговельні марки, зв'язки. Вартість структурного капіталу відображають у балансі підприємства у формі статей, які зазвичай визначають як капіталізовані витрати на науково-дослідні та конструкторські розробки, або ціну, сплачену за окремі права інтелектуальної власності.

Капіталізація знань – процес реалізації об'єктів інтелектуальної власності з перенесенням вартості нематеріальних об'єктів на вартість продукції, що виробляється. К. з. є основним принципом функціонування нової економіки в постіндустріальну епоху розвитку суспільства, а також передбачає процес управління знаннями. *Див. також: Управління знаннями.*

Капіталізм – суспільний лад, за якого переважна частина матеріальних ресурсів (земля, капітал) належить приватним особам, застосовується наймана праця, а ринок є головним механізмом розподілу ресурсів і доходів та вирішення питань економічної організації. Марксистська політична економія розглядає К. як останній експлуаторський лад, що ґрунтується на приватній власності і найманій праці, яку експлуатують капіталісти.

Капітальні вкладення – частина інвестицій, спрямована на відтворення основних засобів виробничого і невиробничого призначення, на створення нових, реконструкцію і розвиток наявних основних засобів, включаючи об'єкти соціальної сфери. Це витрати на придбання довгострокових активів, які функціонують протягом тривалого періоду, з поступовою амортизацією ціни. До капітальних витрат звичайно відносять початкову вартість будівель і споруд (або крокові витрати на їх встановлення); вартість нових видів машин і механізмів; придбання обладнання та приладів (крім недорогих і швидкозношуваних); вартість придбаних нематеріальних активів (патентів, ліцензій, ноу-хау і т. д.), що належать до поступового списання і т. д.

Кар'єра (від італ. *carrriera* – життєвий шлях, поприще) – 1) становище в суспільстві, досягнуте працею в будь-якій сфері; 2) швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає здобуття поваги, популярності, слави у своєму колі або матеріальної вигоди власними силами, за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності й особистих якостей. Атрибутами К., за твердженням багатьох психологів, є успіх, визнання, самоповага, авторитет, матеріальна вигода, міра відповідальності і професійне зростання.

Кар'єрограма – інструмент управління кар'єрою; графічне описання того, що має відбуватися чи відбувається з людьми на різних етапах кар'єри.

За результатами спеціальних наукових досліджень у зацікавлених організаціях складають К. для різних спеціалістів і керівників.

Категорія (від грец. *κατηγορία* – вислів, вираз) – форма мислення, яка відображає універсальні властивості та співвідношення об'єктивної дійсності; спосіб засвоєння конкретного та пізнання ще не виявлених і не усвідомлених елементів дійсності.

Кваліфікаційна тарифікація робіт (від лат. *qualificatio* – який, якої якості і лат. *ficatio* – роблю) – сукупність характеристик різних робіт, систематизованих для окремих працівників і організаційних підрозділів, яка охоплює опис типових дій і умов їх виконання, вимоги до кваліфікації, коло відповідальності, пов'язане з даною працею, а також розряд або кваліфікаційну категорію працівника.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців – нормативний документ, який вміщує загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. У них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стаж роботи за спеціальністю, рівня і профілю професійної підготовки керівників, спеціалістів і службовців. Кваліфікаційна характеристика працівника кожної посади в цьому довіднику складається з таких трьох розділів: «Посадові обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги». Цей довідник призначений для застосування на підприємствах з метою забезпечення раціонального поділу обов'язків, найдоцільнішої розстановки і використання кадрів керівників, спеціалістів і службовців, для визначення їхніх посадових обов'язків, обґрунтування кваліфікаційних вимог при доборі кадрів, створення резерву та професійного навчання кадрів і для встановлення посадових окладів.

Кваліфікаційний поділ праці – поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваних ними робіт. Працівники однієї і тієї ж професії можуть мати різні знання, уміння і досвід роботи, що відображається у кваліфікації – якості роботи (праці) і лежить в основі розподілу працівників за групами кваліфікації – розрядами, категоріями, класами тощо. *Див. також: Поділ праці.*

Кваліфікація (від лат. *qualis* – який, якої якості і *ficatio*, від *facio* – роблю) – рівень професійної готовності працівника до певного виду роботи, сукупність виробничих знань, уміння, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Кваліфікація працівника – це сукупність його загальної спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.

Кваліфікація роботи – сукупність вимог до того, хто повинен виконувати дану роботу.

Кваліфікований працівник – освітньо-кваліфікаційний рівень працівника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобує спеціальні знання й уміння, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній сфері.

Келійність у кадровій роботі – таємність у вирішенні кадрових питань, яка призводить до необґрунтованого підвищення в посаді працівника незалежно від його ділових і професійних якостей (наприклад, за відданість вищій посадовій особі).

Керівник – одна з ролей менеджера в межах системного підходу, пов'язана з відповідальністю за розміщення кадрів, правильне розуміння й виконання підлеглими поставлених завдань, за розробку й реалізацію програм функціонування і розвитку організації, досягнення поставлених перед нею цілей.

Керівництво – форма управління, яка здійснюється вищими посадовими особами підприємства.

Керування маркетингом – аналіз, планування, здійснення й контроль за проведенням заходів, розрахованих на встановлення, зміцнення і підтримку вигідних обмінів із цільовими покупцями заради досягнення таких завдань фірми, як одержання прибутку, збільшення обсягу збуту, розширення ринку.

Кількісне дослідження – дослідження, що передбачає одержання інформації від великої кількості споживачів поштою або під час особистого інтерв'ю для проведення статистичного аналізу.

Класифікатор професій (КП) – складова державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації.

Кластер технологій – сукупність базисних нововведень, які визначають технологічний устрій економіки протягом тривалого часу (кластер становить основу довгих технологічних хвиль і змінюється з появою нової сукупності радикальних новин).

Клімат соціально-психологічний – домінуючий і відносно стійкий психічний настрій колективу, в якому об'єднуються настрої людей, їх

душевні переживання, ставлення один до одного, роботи і навколишніх робіт.

Кодекси поведінки корпорацій – погоджені на багатосторонній основі документи, що формулюють конкретні принципи і норми регулювання менеджменту.

Коефіцієнт вибуття – відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення кількості вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території, у розрахунку на 1 000 осіб населення.

Коефіцієнт вибуття кадрів – показник руху кадрів, визначається як відношення числа працівників, звільнених із підприємства за всіма причинами, до середньоспискової чисельності працівників за той же період у відсотках.

Коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу – показник рівня використання робочого часу, розраховується як співвідношення фактично відпрацьованого часу за рік до номінального фонду робочого часу.

Коефіцієнт використання реального фонду робочого часу – показник рівня використання робочого часу, відношення фактично відпрацьованого часу до його реального (ефективного) фонду.

Коефіцієнт використання робочого часу розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну. Що ближчий він до 1, то вищий рівень організації і дисципліни праці на даному підприємстві.

Коефіцієнт економічної ефективності обчислюють за формулами:

1) для окремих проектів або форм відтворення основних фондів діючих

підприємств: $E_p = \frac{\text{Приріст прибутку (зниження собівартості)}}{\text{Кошторисна вартість проекту}}$

2) для споруджуваних підприємств (окремих цехів і виробничих об'єктів):

$E_s = \frac{\text{Загальна сума прибутку}}{\text{Кошторисна вартість проекту}}$

Коефіцієнт інтелектуального розвитку – стандартизований, кількісний показник рівня розумового розвитку людини, який отримується в результаті застосування психологічних *тестів* інтелекту. К. і. р. частіше за все виражають у балах від 1 до 200 або відсотках від 0 до 100, за норми 1 або 100%. Люди, які мають показники, вищі від норми, вважаються високоінтелектуально розвиненими, а ті, чий показники нижчі, – низькоінтелектуально розвиненими.

Коефіцієнт механічного обороту – відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення суми прибулих і вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території, у розрахунку на 1 000 осіб населення.

Коефіцієнт надлишкового обороту (коефіцієнт плинності кадрів) – показник руху кадрів, визначається відношенням числа працівників, звільнених за даний період за власним бажанням, за прогул та інші порушення дисципліни, до середньоспискової чисельності працівників за той же період, визначається у відсотках.

Коефіцієнт необхідного обороту – показник руху кадрів, визначається відношенням числа працівників, звільнених за даний період за причинами виробничого або загальнодержавного характеру, до середньоспискової чисельності працівників за той же період, визначається у відсотках.

Коефіцієнт прибуття – відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення кількості прибулих на дану територію за рік до середньорічної чисельності населення даної території, у розрахунку на 1 000 осіб населення.

Коефіцієнт прийому кадрів – показник руху кадрів, визначається як відношення числа працівників, прийнятих на роботу за даний період, до середньоспискової чисельності працівників за той же період, у відсотках.

Коефіцієнт сезонних коливань затрат праці – показник сезонності, відношення середнього помісячного відхилення затрат праці до середньомісячних затрат праці, у відсотках.

Колегіальність – форма прийняття рішень, коли враховується думка колективу, здійснюється колективне обговорення питання, проблеми.

Коледж – вищий заклад освіти або структурний підрозділ університету, академії, інституту, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами бакалавра або молодшого спеціаліста з одного (кількох) споріднених напрямів підготовки або спеціальностей. має необхідний кадровий потенціал, матеріально-технічну базу.

Колектив (від лат. *collectivus* – збірний) – група людей, які взаємно впливають один на одного та пов'язані між собою спільністю соціальних обумовлених цілей, інтересів, потреб, норм та правил поведінки, сумісною здійснюваною діяльністю, спільністю засобів діяльності, єдністю волі. виражається керівництвом колективу; в силу цього в нього досягається більший високий рівень розвитку, ніж у простій групі. До числа ознак К. належать також свідомий характер об'єднання людей, його відносна стійкість.

вираженість організаційної структури, наявність органів координації діяльності.

Колективна угода – правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на рівні галузі, регіону або країни між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців.

Колективне керування – система залучення працівників компанії до процесу розробки рішень.

Колективний договір – правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів.

Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці полягає в укладенні та виконанні системи колективних договорів і генеральної, галузевих та регіональних угод.

Комісійна форма оплати праці – оплата діяльності працівника з укладення будь-якої угоди від особи підприємства, у комісійних відсотках від сумарного розміру цієї угоди.

Компенсаційні виплати – грошові виплати, які компенсують працівникові несприятливі умови праці (за умови праці, роботу в нічний час тощо), визначаються підприємством самостійно, але не нижче від розмірів, установлених законодавством.

Компетентність – необхідний обсяг і рівень знань та досвід у певному виді діяльності.

Компетентність працівника (від лат. *competere* – досягати) – 1) відповідна підготовка, знання, досвід і навички працівника для виконання конкретних робіт; 2) рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дозволяє йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати знання. Компетентність може змінюватися як у бік підвищення, так і в бік зниження.

Компетенція особистості – сукупність стабільних якостей особистості, що утворюють причинно-наслідковий зв'язок з отримуваними нею високими і (або) вищими від середніх ефектами праці, які можна кількісно виміряти.

Комплексний науково-технічний прогноз – вірогідне судження про систему пріоритетних цілей, тенденції можливого і бажаного науково-технічного розвитку об'єкта прогнозування, найбільш ефективні шляхи

вирішення ключових проблем цього розвитку, необхідні для цього ресурси та організаційні заходи.

Комп'ютеризація – процес створення і впровадження комп'ютерів у діяльність підприємства.

Комуникабельність (від лат. *communico* – з'єдную, повідомляю) – здатність установлювати контакти. Цю рису завжди цінували дуже високо, а останнім часом її роль підвищилася щонайменше з двох причин. По-перше, в умовах ринкових відносин уміння встановлювати контакти визначає успіх при реалізації продукції, отриманні нових замовлень, а значить і успішну роботу організації. По-друге, уміння правильно спілкуватися і давати чіткі накази – невід'ємний елемент успішної управлінської діяльності.

Комуникативні вміння та навички – уміння та навички людини, що виявляються при її спілкуванні з людьми. Це здібності, пов'язані з використанням різних, вербальних і невербальних засобів та спілкування для досягнення взаєморозуміння і впливу на людей.

Комуникативно-стимулювальна діяльність пов'язана з тим великим впливом, який справляє особистісна привабливість, уміння встановлювати доброзичливі стосунки та збуджувати своїм прикладом до активної професійної пізнавальної та творчої діяльності.

Комунікація (від лат. *communico* – з'єдную, спілкуюся) – 1) повідомлення, передавання інформації за допомогою мови або інших знакових систем у процесі міжособистісної взаємодії; 2) інформаційна взаємодія суб'єктів, яка характеризується такими ознаками: суверенітетом учасників взаємодії; суверенітетом їхньої ціннісних орієнтації, інтересів, уявлень про об'єкт взаємодії і ставлення до нього; технологічною забезпеченістю рівного ступеня інформаційної повноти стосовно предмета взаємодії.

Конверсійний маркетинг – відбиває негативний попит, тобто поточну ситуацію, за якої всі або більшість сегментів потенційного ринку не визнають певного товару або послуги. *Див. також: Маркетинг.*

Конверсія (від лат. *convertio* – перетворюю, змінюю) – суттєве перетворення, принципова зміна умов, заміна одних об'єктів виробництва видів цінних паперів іншими.

Конкретна праця – доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживної вартості.

Конкурентоздатність – спроможність держави в цілому, галузі, фірми, товару, інновації до суперництва в боротьбі за ринки. Показниками конкурентоздатності є: самодостатність економіки; місце на ринку, розмір та

географія окремих сегментів ринку; імовірність і термін нормального старіння технологій та продуктів; імовірність розширення ринку: цінові характеристики; ступінь патентного захисту; наявність секретів виробництва; наявність каналів розподілу; стійкість до коливань кон'юнктури; наявність сировини й матеріалів.

Конкурентоздатність новини – переважання техніко-експлуатаційних параметрів новини порівняно з іншими аналогічними продуктами в даному сегменті ринку.

Конкурентоспроможність підприємства – рівень його компетенції щодо інших підприємств-конкурентів у нагромадженні та використанні виробничого потенціалу певної спрямованості, а також окремих його складових: технології, ресурсів, менеджменту (особливо – стратегічного та поточного планування), навичок і знань персоналу тощо, – це відбивається у таких результируючих показниках, як якість продукції, прибутковність, продуктивність тощо.

Конкурентоспроможність продукції – це сукупність споживчих властивостей виробу, що характеризують його відмінність від виробу-конкурента за ступенем відповідності конкретним суспільним потребам і з урахуванням витрат на виготовлення цього виробу. Показник конкурентоспроможності продукції обчислюється як співвідношення її інтегрованого технічного вимірника та аналогічного параметра конкуруючого виробу; якщо це співвідношення є більшим за одиницю, то такий виріб має конкурентну перевагу, тобто є конкурентоспроможним на ринку (вітчизняному чи світовому). Конкурентоспроможність товарів можна також визначити за ціновими показниками та прибутковістю.

Конкуренція (від лат. *concurrere* – бігти разом) – форма взаємодії суб'єктів ринку, боротьба за найвигідніші умови вкладення власного капіталу; в умовах ринку – основний механізм формування господарських пропорцій.

Конкуренція монополістична – одна з форм конкуренції на ринку, де безліч покупців і продавців укладають угоди в широкому діапазоні цін. Таку можливість обумовлює здатність продавців запропонувати покупцям різні товари, що різняться один від одного якістю, зовнішнім оформленням, іншими властивостями, а також асортиментом супутніх послуг. Покупці, які бачать цю різницю, готові платити за товари аж до найвищих цін, зафіксованих на ринку.

Конкуренція недосконала – конкуренція на ринку, де порушено баланс між продавцями і покупцями, яка призводить до відхилення реальних ринкових цін від цін рівноваги вгору (за нестачі продавців) або вниз (за достатньої кількості продавців і товару).

Конкуренція нецінова – суперництво між підприємствами, що випускають аналогічні вироби, не способом маневрування цінами, а за рахунок підвищення якості продукції, оволодіння передовою технологією, удосконалення організації виробництва і керування, використання маркетингу та ін.

Конкуренція нечесна – конкуренція, що порушує ділові стандарти, правила і традиції (коли не порушують законів); за дотриманням правил конкуренції можуть стежити ділові асоціації і спеціальні державні органи.

Конкуренція олігополістична – форма конкуренції на ринку, який включає невелику кількість продавців, у край чутливих до політики ціноутворення і маркетингової стратегії. Незначна кількість учасників олігополістичного ринку великою мірою обумовлена суворими умовами проникнення на такий ринок. Одна з істотних ознак олігополістичного ринку полягає в тому, що його учасники не можуть розраховувати на довгостроковий позитивний результат підвищення цін: конкуренти змусять знизити їх.

Конкуренція предметна – різновид товарної конкуренції. Виникає в результаті виготовлення різними підприємствами практично однакових виробів. Різниця між такими виробами у виготовленні, дизайні, упаковці, торгових марках.

Конкуренція «примарна» – посилення покуopcів на низькі ціни конкурентів, яких (цін) не існує.

Конкуренція функціональна – різновид товарної конкуренції. Обумовлюється тим, що конкретна потреба може бути задоволена за допомогою виробів-замінників, які називаються функціональними конкурентами. Цей нюанс під час комплексного дослідження ринку потрібно враховувати навіть тоді, коли підприємство виходить на ринок із принципово новим виробом.

Конкуренція цінова – бажання знизити витрати на виробництво товару або пропонувати товар за ціною нижчою, ніж у конкурентів, зберігаючи при цьому норму прибутку.

Конкурс на заміщення посади – певний порядок займання посад (наприклад, у наукових організаціях і вищих навчальних закладах). Конкурс на заміщення посади здійснюється з метою систематичного поліпшення складу кадрів. Право вибору працівника з претендентів належить не адміністрації, а раді організації. Це забезпечує об'єктивність оцінки ділових

кандидатів на посаду. Вибір за конкурсом – обов'язкова умова, яку обов'язково перед укладенням контракту між працівником та організацією.

Конкурсно-контрактна система – інструмент об'єктивного розподілу коштів та іншої підтримки НДДКР на конкурсній основі; укладення контрактів, які визначають економічні та правові взаємовідносини замовника і виконавця НДДКР (до контракту включаються позиції фінансового, економічного, науково-технічного та соціального характеру).

Консенсус – загальна згода з питань, якої досягають учасники переговорів.

Консерватизм – відстоювання застарілого, того, що відживає, і протидія змін.

Консорціум – тимчасовий союз господарсько незалежних фірм та організацій, метою яких є підвищення конкурентоздатності на основі координованої діяльності; організація К. оформляється угодою, до його складу при розробці нововведень входять великі фірми, дослідні центри, лабораторії, заклади освіти; учасники К. дістають вигоди через обмін інформацією, проведення спільних досліджень, розподіл інвестиційного ризику, отримання додаткових ноу-хау.

Консьюмеризм – організований рух громадян і державних органів, спрямований на підвищення впливу покупців на продавців продукції.

Контакт (від лат. *contactus* – дотик) – установлення можливості безпосереднього спілкування, яке характеризується відмовою від захисних соціальних масок, можливий тільки як двобічний (взаємний) процес.

Контроль – вид управлінської діяльності, який забезпечує розв'язання трьох завдань: виявлення відхилень фактичних результатів управління від передбачених, з'ясування причин розходження мети та результатів управління, визначення змісту регульовальної діяльності щодо зведення до мінімуму наявних відхилень.

Контроль соціальний – спосіб регулювання суспільної життєдіяльності, який через прийняті в суспільстві норми й цінності забезпечує скоординоване функціонування всіх його компонентів.

Конфлікт – 1) усвідомлене зіткнення, протиріччя людей, інтересів, цінностей, типів поведінки, установок; 2) процес розвитку взаємодії суб'єктів з приводу розходження їхніх інтересів і ціннісних орієнтацій. Починається з конфронтаційної (військової) фази, а закінчується комунікативною (дипломатичною). Отже, К. можна визначити і як процес розвитку взаємодії суб'єктів від конфронтації до комунікації.

Конфліктна ситуація – розвиток конфлікту в конкретний часовий період.

Конфліктність особистості – готовність особистості до конфліктів, ступінь її залучення в розвиток конфліктів.

Конформізм (від лат. *conformis* – подібний, відповідний) – прийняття готових стандартів у поведінці, визнання існуючих порядків, норм, правил.

Концентрований маркетинг – одна зі стратегій охоплення ринку. За якої компанія прагне охопити найбільшу частину одного або кількох субринків.

Концепція відносної бідності полягає в тому, що людина чи родина вважаються бідними в тому разі, якщо засоби, якими вони розпоряджаються, не дають їм змоги вести спосіб життя, прийнятий в їхньому суспільстві. *Див. також: Абсолютна бідність.*

Концепція кейнсіанців (Дж. М. Кейнс та ін.). Згідно з цією концепцією ринок праці характеризується постійною рівновагою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит як на товари і послуги, так і на працю. Ціна не є регулятором ринку праці. Кейнсіанці пояснюють безробіття зниженням сукупного попиту, на відміну від неокласиків, які пов'язують це явище з надмірним подорожчанням робочої сили.

Концепція людського розвитку – особлива теоретична система з орієнтована на практику державного управління методологія. В її основі лежить принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки. К. л. р. розглядає розвиток людини як основну мету і критерій суспільного процесу. Основні цілі людського розвитку формуються у трьох напрямках: перший – можливість прожити довге життя, підтримуючи хороший стан здоров'я, другий – доступність знань, одержання освіти, третій – наявність засобів, що забезпечують гідний рівень життя.

Концепція особистості А. Н. Леонтєва. Згідно з його теорією особистість людини характеризується через ієрархію мотивів діяльності: кожен суб'єкт має свою, індивідуальну організацію мотиваційної сфери, і це входить у дисонанс з ієрархією потреб А. Маслоу.

Концепція трансактного аналізу – сукупність наукових поглядів американського психолога Е. Берна і його послідовників про те, що доля людини зумовлена в істотній мірі особливостями її несвідомого, яке начебто тягне її до певних подій – успіху, поразки, трагедії тощо.

Концепція управління персоналом – система теоретико-методологічних поглядів на поняття та визначення сутності, змісту, цілей, завдань, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-методичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організації. К. у. п. організації передбачає розробку методології формування системи та розробку технології управління персоналом. Методологія управління персоналом розглядає ступінь персоналу як об'єкта управління та процесу формування поведінки індивідів з урахуванням цілей і завдань організації, методів і принципів управління персоналом. Система управління персоналом передбачає формування мети, організації, організаційної структури управління персоналом, вертикальних і горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників і спеціалістів у процесі обґрунтування, відпрацювання, прийняття та реалізації управлінських рішень.

Концерни – інтегровані багатогалузеві об'єднання, котрі складаються з великої кількості господарських одиниць, що мають різну ступінь спеціалізації, різні функції та сфери діяльності, власні науково-дослідні та конструкторські центри (завдяки цьому з'являється можливість поєднати ресурси для виконання великих програм НДДКР).

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; темп науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальна темп розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість мережі житла, послуг, цінних паперів тощо); стан соціальної і виробничої інфраструктури та ін. Залежно від співвідношення попиту і пропозиції розрізняють три К. р. п.: 1) трудодефіцитна – якщо попит перевищує пропозицію; 2) трудонадлишкова – якщо пропозиція перевищує попит; 3) збалансована – коли попит відповідає пропозиції.

Кооперація (від лат. *cooperatio* – співробітництво) – така форма організації міжособистісної взаємодії, за якої об'єднуються зусилля учасників для досягнення мети.

Кооперування праці – означає досягнення раціональних пропорцій у витратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Координація наукових досліджень – форма взаємозв'язку та управління проведення науково-дослідних робіт науково-дослідними організаціями.

Корпоративна культура – складний комплекс припущень, бездоказово прийнятих усіма членами конкретної організації, який задає загальні рамки поведінки, прийняті більшою частиною організації. Виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакції в критичних ситуаціях. К. к. як одна з найважливіших складових будь-якої організації в даний момент являє собою об'єкт підвищеної уваги з боку менеджерів різного рівня. Це можна пояснити тим, що врахування факторів, які формують К. к. організації, безпосередньо сприяє підвищенню її ефективності. Фактично К. к. організації повинні розглядатися сьогодні як основа корпоративного управління з розвинутою системою мотивації праці персоналу.

Корпоративна соціальна відповідальність – добровільне прийняття обов'язків з вирішення соціальних проблем економічним агентом. Це обов'язки організація не зобов'язана виконувати відповідно до законодавства держави – місця базування або відповідно до міжнародних договорів чи угод.

Корпоративне ліцензування – форма ліцензування, коли фірма орендує корпоративну торгову марку або логотип, що вже здобуло популярність в одній з категорій товарів і послуг, а потім використовує її в суміжній категорії.

Корпоративне управління можна розглядати як сукупність юридичних, економічних, організаційних норм і правил, у межах яких функціонує корпорація (товариство), і на базі яких складаються взаємовідносини між усіма її учасниками. К. у. поєднує різних учасників корпоративних відносин, кожен з яких дбає про свої інтереси, установлює між ними механізми способи взаємодії.

Корпоративний дух – ставлення до мети фірми як до власної, відчуття належності до неї. К. д. виховується через залучення працівників до справ фірми, управління нею.

Корпоративний етичний кодекс – складений і затверджений у фірмі регулятивний документ, який включає положення, що відображають принципи корпорації, правила поведінки, відповідальність адміністрації стосовно своїх працівників і споживачів.

Корпоративні норми – це правила поведінки, які створюються і застосовуються в організаційних співтовариствах і направляються на забезпечення організації і функціонування даного співтовариства (професійних організацій, трудових колективів). Вони спрямовані на забезпечення внутрішніх організаційних відносин, які виникають в організаціях та регулюють відносини між суб'єктами цієї організації, фіксуються в установах і повинні відповідати нормам права.

Креативна економіка. Характеризуючи термін «К. е.», науковці дійшли висновку, що культурно-мистецька творчість сприяє підприємництву, спонукає до інновацій, підвищує продуктивність й активізує економічне життя. Про необхідність визначення К. е. дійшов американський учений Р. Флоріда в процесі дослідження «креативного класу». Р. Флоріда визначає креативний клас як нове покоління креативних професіоналів, які додають до економічного зростання засобами «творення, продукування і розподілу товарів і послуг, які потребують застосування креативності й інтелектуального капіталу». Див. також: *Творчість*.

Крива досвіду – графічне зображення зниження середніх витрат на оди-
ну одиницю продукції, яке супроводжується нагромадженням виробничого досвіду.

Крива попиту (графік попиту) – відношення між ринковою ціною товару і грошовим виразом попиту на неї (рис. 1). Крива попиту показує кількість товару, який вдається продати за певний час за цінами даного рівня. Що еластичніший попит, то вища ціна може бути встановлена на товар. Еластичність попиту – це реакція ринку на відсутність товару, можливість його заміни, ціну конкурентів, зниження цін, небажання змінювати свої споживчі звички і шукати дешевші товари, підвищення якості товарів, зростання інфляції і на інші чинники. Див. також: *Попит, Еластичність попиту*.

Крива пропозиції (графік пропозиції) показує співвідношення між ринковими цінами і кількістю товарів, які виробники бажають запропонувати (рис. 2). Основний чинник, що впливає на рух кривої пропозиції, – це витрати виробництва. Як відомо, фірми виготовляють товари

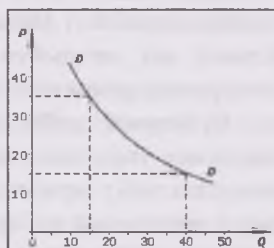


Рис. 1. Крива попиту
Тут P – ціна, Q – кількість.

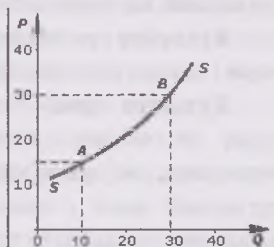


Рис. 2. Крива пропозиції
Тут P – ціна, Q – кількість.

заради прибутку. Наприклад, фірми вирощують пшеницю. Вони вирощують пшениці більше, тому що на даний момент пшеницю вигідно продати, ніж іншу культуру. І навпаки. Основний чинник, що впливає на рух кривої пропозиції, – це технічний прогрес. Новий посівний матеріал, більш ефективніший трактор, краща комп'ютерна програма сівозміни – усе це дозволяє фермерові знизити витрати виробництва і змінити пропозицію свого товару. Виробничі витрати – ключовий елемент довготривалої дії на «криву пропозиції». *Див. також: Пропозиція, Еластичність пропозиції.*

Криза – період затримки процесу конфліктної взаємодії суб'єктів (псевдофаза, яка виникає всередині однієї з трьох фаз конфлікту); така взаємодія суб'єктів, за якої не відбувається поступального переходу від фази до фази (наприклад, тривала затримка на одній фазі, руйнівна зацикленість, фазова стагнація або навіть повернення до попередньої фази).

Критична маса відсталих технологій – це кількість і якість технічних засобів, способів і методів обробки сировини, матеріалів, використання електроенергії, які забезпечують виробництво більшої від загальної частини продукції високої якості й конкурентоспроможності.

Критична маса нових технологій – це кількість і якість технічних засобів, способів і методів виробництва, які забезпечують виробництво більшої від загального обсягу частини продукції високої якості й конкурентоспроможності.

Кулуарний добір кадрів – метод добору кадрів за допомогою закулісних угод, махінацій в обхід установленого порядку призначення посадових осіб у державному апараті та інших організаціях. Кулуарний добір кадрів прихований від суспільства; він здійснюється групою зацікавлених впливових осіб з метою «проведення» потрібних людей на відповідні посади.

Культура корпорації – психологічний клімат або система цінностей організації, що формують атмосферу або соціальний клімат в організації.

Культура організації (організаційна культура) – сукупність цінностей, норм і звичок, ритуалів, форм поведінки, які існують в організації.

Культура праці – термін, який відображає культуроформуючий вплив праці на людину. Характеризує ті техніко-технологічні та соціальні нормативи, які зумовлені сучасними досягненнями техніки, технології та організації праці і ставлять відповідні вимоги до людини як виконавця виробничих функцій та особистості.

Культура спілкування – система знань та навичок тактичної поведінки в різних ситуаціях спілкування.

Культура управління – цілісна система організації та здійснення управління, яка включає сукупність знань, їх структуру та глибину, морально-етичні норми, ставлення до праці, навички в організації праці та об'єднанні її окремих елементів, уміння володіти собою й розуміти особливості людей, які працюють разом. К. у. проявляється в естетиці праці, бажанні виконати й оформити її красиво. К. у. характеризує як індивідуальну діяльність працівника апарату управління, так і колективну працю. Особливо важлива К. у. для керівника, тому що основне в його праці – спілкування з людьми. Розвиток К. у. – важливий фактор удосконалення управління та підвищення його ефективності.

Л

Легенда – навмисно підготовлена помилкова інформаційна (чи інформаційно-предметна) модель суб'єкта, розповсюджувана серед громадськості цього суб'єкта і спрямована на формування його помилкового іміджу (набу) відповідно до інтересів її творця чи замовника (у т. ч., можливо, і самого суб'єкта).

Лібералізм – 1) політичний напрям, який в епоху феодального панування та буржуазних революцій обстоював свободу буржуазії; 2) який характеризується вільнодумних поглядів, вільнодумства; відступ від певних традицій, норм етикету тощо.

Ліберальний стиль управління. Підлеглий чекає вказівок від керівництва чи рішення наради; керівник під час виконання завдання знімає з себе всяку відповідальність, віддає ініціативу в руки підлеглих, підбором кадрів не займається, хоч і поповнює свої знання і заохочує цю рису в підлеглих, боїться спілкування, спілкується з підлеглими тільки з їхньої ініціативи, вимагає формальної дисципліни, використовує різні види санкцій щодо працівників. *Див. також: Стиль керівництва.*

Лідер – той, хто посідає провідне місце серед інших, подібних.

Лідерство – відносини домінування і підкорення, впливу і наслідування в системі міжособистісних відносин у групі.

Лізинг – форма кредитування, за якою з клієнтом укладається договір прокату, при цьому клієнт зобов'язується з одержуваних прибутків відшкодувати орендодавцю витрати, включаючи норму прибутку від

проведених операцій (предметом лізингу можуть бути устаткування, транспорт, будинки, споруди, ноу-хау, послуги).

Лінійний керівник – посадова особа, котра безпосередньо керує прямими виконавцями певного виду діяльності (наприклад, директор, начальник цеху, майстер, бригадир).

Ліцензіар – юридична особа, власник винаходу, патенту, технологічних знань, який видає своєму контрагентові (ліцензіатові) ліцензію на використання своїх прав у відповідних межах.

Ліцензіат – юридична особа, яка придбала у власника винаходу, патенту, виробничих і комерційних знань (ліцензіара) ліцензію на право їх використання у відповідних межах.

Ліцензійна угода – договір, відповідно до якого власник винаходу чи технологічних знань, досвіду і секретів виробництва видає своєму контрагентові ліцензію на використання у відповідних межах своїх прав на патенти, ноу-хау, товарні знаки і т. д.

Ліцензія – це документ, який виданий однією особою і засвідчує дозвіл на використання іншою особою або організацією її винаходу, технології, технічних рішень, виробничого досвіду, секретів виробництва, торговельної марки, необхідної для виробництва комерційної та іншої інформації протягом певного терміну за обумовлену винагороду.

Ліцензування професій (*occupational licenture*) – закони урядів або місцевих органів влади, які передбачають, що працівник має отримати від спеціального органу дозвіл на вступ до певної професії (тобто що цей працівник відповідає певним вимогам).

Лобі – 1) будь-яка форма тиску, пресингу, спосіб об'єднання з представниками владних структур для пропаганди певної політики чи для прийняття дій, що вигідні конкретним сторонам; 2) (від англ. *lobby* – кулуари) – дії державних органів, законодавчої, виконавчої, судової влади, спрямовані на підтримку окремих галузей і сфер економіки регіонів, підприємств, соціальних груп, продиктовані не об'єктивною необхідністю, а зацікавленістю. Лобісти в особі представників влади сприяють своїм підопічним в одержанні вигідних державних замовлень, кредитів, допомоги, пільг, ліцензій, сприятливих умов економічної, комерційної діяльності, у створенні і реєстрації нових організацій тощо.

Лобіювання – законні засоби, за допомогою яких групи й окремі особи намагаються впливати на урядові постанови через безпосередній контакт із політиками і державними службовцями.

Логролінг (*logrolling*) – 1) торгування законодавців своїми голосами для прийняття сприятливих для себе рішень з питань забезпечення товарами і послугами громадського вжитку; 2) поширена в органах представницької влади (парламентах) практика, коли окремі групи депутатів підтримують одна одну з метою отримати необхідну більшість для ухвалення потрібного рішення.

Лок-аут (від англ. *lock-out* – захищати двері) – масове звільнення працівників чи закриття підприємств, застосування власниками підприємств заходів на страйки чи непомірно високі вимоги працівників.

Людський інтелектуальний капітал – освіта, кваліфікація, професійні знання, досвід людей; від цих факторів залежать можливості підприємств, ефективність їх трудової віддачі, продуктивність, культура та якість праці.

Людський капітал на мікроекономічному рівні являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здатність підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку технологій. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та інтелектуальним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу.

Людський капітал на макроекономічному рівні включає накопичені інвестиції в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і підвищення кваліфікації, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним Л. к. Цей рівень включає в себе всю суму Л. к. усіх підприємств і всіх громадян держави, так само, як і національне багатство включає в себе багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

Людський капітал на особистісному рівні – це сформований або накопичений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника. На цьому рівні Л. к. можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка генерує доходи.

Люксембурзький процес – див. *Європейська стратегія зайнятості*.

М

Магістр (від лат. *magister* – начальник, учитель) – освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі кваліфікації бакалавра або спеціаліста здобув поглиблені спеціальні знання та вміння інноваційного характеру, має певний досвід їх застосування і продукування нових знань для вирішення проблемних професійних завдань.

Макроетика – частина етики бізнесу, що розглядає специфіку моральних відносин між макросуб'єктами соціальної та економічної структури суспільства: корпораціями, державою і суспільством як у цілому, так і між його частинами.

Макропроцесуальність – характеристика забезпечення динаміки (саморуку) циклу речовинно-енергетичного формотворення або реального економічного, технологічно-виробничого процесу. Економічний макропроцес початково спонукається психоінформаційним (інтелектуальним) мікропроцесом з використанням існуючої техніки, сировини та наявних енергоресурсів.

Макросередовище – головні зовнішні чинники, що впливають на мікросередовище загалом: демографічні, економічні, технологічні, політичні і культурні. *Див. також: Мікросередовище.*

Макроструктура ринку – співвідношення попиту і пропонування з товарними групами, тобто видами товарів (послуг), об'єднаним спільністю функціонального призначення і під впливом суспільного поділу праці. Це виокремилися в самостійні виробництва і спеціалізовані підприємства (взуття, одяг, меблі, житло, продукти харчування та ін.). Термін застосовується також до фінансового, кредитного і грошового ринків.

Малтузіансько-апокаліптичний підхід – широко використовуваний сучасною наукою підхід до побудови концепцій соціально-економічного розвитку глобального плану за принципами «меж зростання» та «саморуйнації соціалізованого світу». Насправді обмеженість поступу та кінцевий негативний ефект можливі лише за умов дефіциту системи знань про об'єктивно існуючий світ, у тому числі пізнаних закономірностей у загальній системі суб'єкт-об'єктних відносин.

Маркетинг – система організації та управління всіма аспектами ділової активності суб'єкта господарювання з дослідження ринку і формування споживачами попиту з метою розширення ринку збуту. Водночас М. – це комплексне дослідження ринку, прогнозування потреб споживачів

відповідно до цього планування товарного асортименту, активної політики реклами товарів і стимулювання їх збуту, необхідних збутових мереж та системи післяпродажного обслуговування, рівня прибутковості, активного контролю ринку і цін. Розрізняють: М. відносин, М. внутрішній, М. інтенсивний, М. науково-технічний, конверсійний маркетинг, стимулювальний М., М. що розвивається, синхромаркетинг, ремаркетинг, підтримуючий М., демаркетинг, протидіючий М. Див. також: *Конверсійний маркетинг, Стимулювальний маркетинг, Синхромаркетинг, Ремаркетинг, Підтримуючий маркетинг, Демаркетинг, Протидіючий маркетинг, Управління маркетингом, Функції маркетингу.*

Маркетинг відносин – процес створення, підтримки і розширення взаємовигідних відносин зі споживачами або іншими зацікавленими особами.

Маркетинг внутрішній – реалізація товарів і послуг в одній країні. Історично був першим, оскільки на зовнішній ринок фірма виходить після досягнення певних результатів на вітчизняному ринку. Проте у світовій практиці є фірми, що спеціалізуються в основному на зовнішній діяльності.

Маркетинг інтенсивний – стратегія, за якої встановлюються високі ціни і великі витрати на стимулювання збуту. Дозволяє швидко входити в ринок, забезпечуючи при цьому високу прибутковість продажу. М.і. ефективний у разі протидіючої конкуренції для формування кращого споживачького ставлення до товару.

Маркетинг науково-технічний – специфіка продажу й купівлі результатів науково-технічної діяльності, патентів і ліцензій, що змінює характер маркетингової роботи, яка пов'язана з підготовкою ліцензійних і патентних матеріалів для продажу, із завданнями вивчення напрямів НТП, інтелектуального права відповідних країн і т. д.

Маркетинг, що розвивається – пов'язаний із потенційним попитом, що формується (частина споживачів потребує придбання якоїсь речі, яка ще не існує у формі конкурентного товару або послуги).

Маркетингова інформаційна система (МІС) – фахівці зі збирання, класифікації, аналізу, оцінювання і поширення актуальної і точної інформації для прийняття маркетингових рішень, а також відповідні методологічні прийоми і обладнання.

Маркетингове дослідження – систематичний збір, відображення та аналіз даних про проблеми, пов'язані з маркетингом товарів і послуг.

Маркетингове середовище підприємства – сукупність суб'єктів і сил, які не можуть контролюватися, діють за межами підприємства та впливають на можливість управління службою маркетингу. Маркетингове середовище складається з мікро- та макросередовища.

Марксистська теорія – теорія, в якій наголошується, що ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється в тому, що товар «робоча сила» у процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. Окрім того, «робоча сила» як товар впливає на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну.

Масова індустрія – індустрія, для якої характерна наявність невеликого набору можливостей для створення конкурентних переваг; кожна з таких переваг дуже значна і обіцяє великі вигоди від вкладених коштів.

Масовий маркетинг – використання, по суті, того самого товару, методів стимулювання і розподілу безвідносно до специфічних потреб споживачів.

Матеріальні мотиви відображають економічну зацікавленість працівників в участі в роботі, визначають умови та розміри частки працівника у створеному продукті, за рахунок якої можна придбати певну сукупність матеріальних благ, потрібних для задоволення загальних його потреб та забезпечення матеріального благополуччя сім'ї.

Матеріальні стимули виражають залежність між рівнем матеріального добробуту працівника і його трудовим внеском у суспільне виробництво. Вони спонукають його до трудової діяльності за відповідну матеріальну винагороду у формі плати за кількість і якість вкладеної праці. М. ст. займають пріоритетне місце серед сукупності умов і мотивів, зумовлюють трудову активність людського фактора.

Матеріально-енергетична першооснова праці – термін визначає первинність і самозаконність об'єктивно існуючого матеріального світу як найглибшого фундаменту побудови структури трудового процесу, а також як джерела отримання інформаційно-цільового ресурсу економічної діяльності і соціального розвитку.

Матеріально-енергетичні трудові процеси характерні для робітників, оскільки предметом і продуктом праці для них є матеріальні речі (сировина, матеріали, деталі, машини тощо) або енергія. *Див. також: Трудовий процес.*

Матриця зростання / частка ринку – метод планування портфеля, що оцінює стратегічні бізнес-одиниці компанії з погляду темпів зростання

цького ринку і відносної частки цих підрозділів на ринку. Існує чотири типи СБО: «зірки», «дійні корови», «важкі діти» та «собаки». Див. також: «Зірки», «Дійні корови», «Важкі діти», «Собаки».

Маятникова міграція – переїзд на роботу в іншу місцевість і щоденне повернення на місце проживання.

Меланхолік – тип темпераменту, представники якого характеризуються неусталеністю, легкою ранимістю, нетовариськістю, прихильністю глибоко та емоційно переживати навіть незначні події.

Меморандум про неперервну освіту. У М. про н. о. Європейського Союзу як висновку Європейського саміту (березень 2000 р.) зазначено: Європа вже вступила в «епоху знань», що потребує зміни традиційних моделей освіти, переходу до неперервної освіти – навчання впродовж життя. Головними цілями неперервної освіти є формування активної громадянської свідомості та конкурентоздатності на ринку праці в людей. Неперервна освіта – це фундамент нової моделі освітньої системи, що включає три форми освітньої діяльності людини: формальну, неформальну та інформальну освіту. В основі цього Меморандуму покладено шість пріоритетів: 1) визнання цінності знань; 2) інформація, профорієнтація і консультування; 3) доступність в навчання; 4) наближення можливостей навчання до тих, хто потребує; 5) базові умінні; 6) інноваційна педагогіка.

Меморандум «Продуктивність, інновації, якість трудового життя та конкурентність» відбувся у Брюсселі в лютому 1999 р. Метою Меморандуму є сприяння глибшому усвідомленню сутності продуктивності та її зв'язку з іншими ключовими питаннями ЄС – інноваціями, якістю трудового життя та конкурентністю – для досягнення взаємного порозуміння між організаціями, що співпрацюють із членами Європейської асоціації національних центрів продуктивності та порозуміння з їх власним персоналом. Основні розділи Меморандуму: визначення сутності та розуміння слова «продуктивність»; визначення факторів, що на неї впливають; наведення прикладів того, як розвиток продуктивності може давати суспільству позитивні або негативні результати; визначення ролі ЄАНЦП, яку вона може відігравати в русі за продуктивність.

Менеджер (від англ. *manager*, від *manage* – керувати) – найманий працівник, фахівець з управління певними видами підприємницької діяльності, який належить до керівного складу фірм, компаній, фінансових установ і банків, їхніх структурних підрозділів і наділяється виконавчою владою.

Менеджер персоналу – спеціаліст, що володіє знаннями у сфері управління персоналом в організаційному, управлінському, правовому, обліково-документаційному, педагогічному, соціально-побутовому, психологічному, соціологічному аспектах. М. п. здійснює весь цикл робіт із персоналом – від вивчення ринку праці й наймання персоналу до його звільнення. Він розробляє стратегію управління персоналом і кадрову політику; планує кадрову роботу; забезпечує організацію кадрами робітників і спеціалістів необхідної кваліфікації, потрібного рівня й напряду підготовки; аналізує кадровий потенціал, визначає потребу в робітниках і спеціалістах; здійснює маркетинг персоналу; підтримує ділові зв'язки зі службами зайнятості; планує організацію та контроль підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації робітників, спеціалістів і керівників; комплектує організацію керівними, робочими кадрами та спеціалістами з урахуванням перспектив розвитку; вивчає професійні, ділові й особистісні якості працівників з метою їх раціонального використання та планового зростання працівників; планування кар'єри; бере участь у розробленні організаційної структури, штатного розпису організації та пропозиції щодо розстановки спеціалістів; організовує облік і рух персоналу; вивчає причини плинності персоналу й розробляє заходи щодо її зниження; управляє зайнятістю персоналу.

Менеджмент – сукупність певних організаційно-економічних методів управління всіма стадіями і видами адекватних процесів і явищ на різних рівнях різних суб'єктів господарювання. Залежно від охоплення основних видів діяльності підприємницьких структур розрізняють М. науково-технічного й організаційного процесу, маркетинговий, інвестиційний, виробничий, фінансовий, торговельний тощо.

Менеджмент персоналу (від англ. *management* – управління) – 1) система ефективного використання трудових ресурсів організації безпосередньо на робочих місцях працівників; 2) комплекс заходів кадрової роботи, цілеспрямований, активний вплив управляючих (кадрових менеджерів підприємства (фірми, компанії) за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів на підвищення виробничої і творчої активності працівників та розробку перспективної кадрової політики.

Менталітет (від англ. *mentality* – здатність мислити, склад розуму) – сформована система елементів духовного життя і світосприйняття, яка зумовлює відповідні стереотипи поведінки, діяльності, способи життя різноманітних соціальних спільнот (груп), індивідів, що включає сукупність ціннісних, символічних, свідомих чи підсвідомих відчуттів, уявлень, настро-

поглядів, світобачення, що визначають здатність спільнот та індивідів приймати чи діяти відповідним чином.

Ментальність (від лат. *mens* – розум, мислення, спосіб мислення, душевний склад) – поняття для визначення рівнів мислення, що не обмежується сферою усвідомленого. Системна розробка проблеми М. починається із 40-х рр. ХХ ст. М. – це властивий певній епосі, культурі, цивілізації, цивільності загальний розумовий інструмент, яким індивіди епохи володіють і користуються в неусвідомленій формі. М. формується та функціонує відносно повільно і на рівні підсвідомості. М. є надбанням не тільки інтелектуальної еліти зокрема, а й суспільства в цілому, виступаючи при цьому переважно-індивідуальною характеристикою свідомості соціуму.

Мета – 1) певний результат, завдяки якому відбувається задоволення потреби і на отримання якого спрямована поведінка людини; 2) ідеальне, знане передбачення результату діяльності та способів його досягнення за допомогою певних засобів. Перш ніж розпочати діяти, людина ставить перед собою певну М., яка є одним зі способів організації різних дій і операцій у певну послідовність і систему. М. визначає спосіб і характер дій людини. Зміщення М. – це процес подолання невідповідності між потребами людини та її метою.

Мета реклами – конкретне завдання щодо інформування певної цільової аудиторії протягом певного періоду часу. *Див. також: Реклама.*

Мета розумового виховання – забезпечення засвоєння вихованцями основ наук, розвиток їхніх пізнавальних здібностей і формування на цьому ґрунті наукового світогляду: системи фактів, понять, положень з усіх галузей науки, культури і техніки. Освічена людина повинна володіти основами науки, техніки, мистецтва і культури. Ці знання мають бути систематизованими та постійно поповнюватися.

Метаплан – метод метаплану є маловідомим способом дискусії, що містить у собі елементи мозкової атаки, аналізу випадків (ситуаційної гри). У сучасних навчальних закладах України він майже не використовується, хоча є незамінним для розв'язання складних завдань у практиці підприємництва, адже по суті своїй є методом безпосередньої колективної творчості, що забезпечує поштовх диверсифікації діяльності робочої групи (організації). Суть дискусії, про яку йдеться, зводиться до розроблення під час обговорення проблеми плаката під назвою «метаплан».

Метод (від грец. *μέθοδος* – шлях дослідження, теорія, учення) – спосіб досягнення конкретного завдання; спосіб, шлях пізнання і практичного

перетворення реальної дійсності, система прийомів і принципів, що регулює практичну і пізнавальну діяльність людини.

Метод аналогій – спосіб, який полягає в застосуванні організаційних форм, що виправдали себе в наявних системах управління персоналом з подібними економіко-організаційними характеристиками. М. а. полягає в розробці типових рішень (наприклад, типової організаційної структури управління персоналом) і визначення меж та умов їх застосування. Ефективний метод використання типових рішень у процесі вдосконалення управління персоналом – типізація підсистем лінійно-функціональних програмно-цільових структур. Типові блочні рішення пов'язуються разом з оригінальними рішеннями в єдиній організаційній системі управління персоналом. Блочний метод прискорює формування нової системи управління та підвищує ефективність її функціонування з найменшими затратами.

Метод групових оцінок – метод одержання інформації в соціальній психології, який базується на вивченні оцінок, думок, суджень членів групи з якогось питання. Цей метод широко застосовують для вивчення групової оцінки особистості чи колективу (оцінки членами групи тих чи інших властивостей групи в цілому). М. г. о. є емпіричним. Респондентам роздають опитувальні листки з переліком певних якостей і пропонують оцінити ступінь розвитку цих якостей у групі за певною шкалою. У разі використання багатьох оцінок під час обробки зібраної інформації для кожної якості розраховують індекс групових оцінок, що визначається як відношення отриманої та максимально можливої суми балів із точністю до двох знаків після коми. Дані, отримані за допомогою М. г. о. (та інших методів соціологічних досліджень), використовують для соціологічного аналізу виробництва, планування соціального розвитку організації.

Метод декомпозиції – розподіл складних явищ на простіші. Чим простіші отримані елементи, то більше проникнення в глибину явища і віддалення від його сутності. Систему управління персоналом можна поділити на підсистеми, підсистеми – на функції, функції – на процедури, процедури – на операції. Після розподілу потрібно відтворити систему управління персоналом як єдине ціле, синтезувати її. При цьому застосовують метод декомпозиційного моделювання, де моделі можуть бути логічними, графічними та цифровими.

Метод експертизи – метод, який ґрунтується на нагромадженому досвіді, знанні особливостей функціонування і розвитку досліджуваного об'єкта.

Метод екстраполяції – метод визначення планових показників соціально-економічного розвитку регіону шляхом поширення на плановий період даних їх обсягу або темпів їх зростання, що склалися в минулому періоді.

Метод ідеалізації – один із методів творчого пошуку підприємницької ідеї, що базується на ініціюванні уявлення про ідеальне вирішення проблеми, яке може підказати новий спосіб її практичного вирішення.

Метод інтерв'ю – метод одержання інформації шляхом бесіди інтерв'юєра з респондентом на певну тему.

Метод колективного блокнота («банку» ідей) – спосіб, що базується на розгляді незалежного висування ідей кожним експертом із подальшим їх колективним оцінюванням на засіданні з пошуку шляхів удосконалення системи управління персоналом.

Метод контрольних запитань – спосіб активізації творчого пошуку розв'язання завдань удосконалення системи управління персоналом за допомогою заздалегідь підготовленого списку навідних запитань. У запитанні повинна міститись підказка, як розв'язати завдання.

Метод миттєвих спостережень – один із методів вивчення затрат робочого часу, який умовно можна віднести до вибіркової фотографії робочого часу.

Метод моделювання ринку – метод, що використовується в основному підприємствами, які виробляють товари промислового призначення, для оцінювання ринкового потенціалу міста, регіону або країни на основі вивчення всіх потенційних покупців на ринку і оцінки їх можливих придбань.

Метод «мозкового штурму» – один із найбільш ефективних методів пошуку нової підприємницької ідеї, який полягає у співпраці певної групи спеціалістів шляхом проведення колективної дискусії з конкретного кола питань. У ході такої дискусії жодні критичні коментарії не допускаються, а кожний учасник має право висунути найфантастичнішу ідею. *Див. також: Мозкова атака.*

Метод навчального проектування полягає у виконанні студентами завдань, які потребують опрацювання великого обсягу матеріалу з предмета, передбачають самостійне формулювання теми, визначення проблеми й пошуку її розв'язань під дискретним керівництвом викладача. При цьому викладач надає великий вибір тем проектів і способів їхньої реалізації. Проект може передбачати теоретичне розв'язання проблеми, а також практичне виконання певного завдання. У кожному випадку умовою виконання роботи одного студента або групи є письмовий звіт, у якому

міститься опис технології виконання моделі чи завдання, обґрунтування вибору розв'язання проблеми та його реалізації, додаткові пояснення, посилання на інформаційні джерела.

Метод навчання – система послідовних усвідомлених дій суб'єктів навчання, спрямованих на досягнення результату, який відповідає меті навчання.

Метод науково-педагогічного дослідження – спосіб дослідження психолого-педагогічних процесів формування особистості, установлення об'єктивної закономірності виховання і навчання.

Метод основних компонент – спосіб, який дає змогу відобразити в одному показнику (компоненті) якості десятків показників; він дає можливість порівнювати не всі показники системи управління персоналом, а тільки один.

Метод оцінки праці – способи кількісного і якісного виміру трудової участі працівників у діяльності організації і зіставлення із заданими нормами праці. Для оцінювання праці можуть використовуватися різні підходи, орієнтовані на аналіз поведінки працівників, вимір обсягу виробничого продукту, дотримання заданих правил і норм.

Метод педагогічного спостереження – організоване дослідження педагогічного процесу в природних умовах.

Метод полярних профілів – спосіб отримання інформації в соціальній психології, який базується на якісному і кількісному оцінюванні ступеня виявлення тих чи інших якостей особистості. Для цього пропонуються парні якості з протилежними (полярними) значеннями; ступінь їх виявлення оцінюють за шкалою в інтервалах граничних значень. Результати такої суб'єктивної оцінки, подані графічно, мають вигляд профілів-графіків, які з'єднують точки, що відповідають значенням оцінюваних якостей.

Метод порівнянь – порівняння наявної системи управління персоналом з подібною системою передової організації, нормативним станом або станом у минулому. Цей метод дає позитивний результат за умови порівнянності досліджуваних систем і їх однорідності. Розширити межі порівняння можна усуненням факторів непорівнянності.

Метод послідовної підстановки – спосіб вивчення впливу на формування системи управління персоналом кожного фактора окремо при усуненні дії інших факторів. Фактори ранжують, добираючи з них найважливіші.

Метод праці – спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудовий прийомів та операцій. *Див. також: Трудовий прийом.*

Метод системного аналізу – інструментарій системного підходу до вирішення проблем удосконалення системи управління персоналом. Цей метод спрямовує дослідника на аналіз системи управління персоналом загалом і її компонентів (цілей, функцій, організаційної структури, кадрів, технічних засобів управління, інформації, методів управління людьми, технологій управління, управлінських рішень), на виявлення різних типів зв'язків цих компонентів між собою та із зовнішнім середовищем, а також зведення їх у єдину картину. Зовнішнім середовищем для управління персоналом є не тільки інші підсистеми управління певної організації, а й зовнішні організації – постачальники та споживачі, вищі організації та ін.).

Метод структуризації цілей – кількісне та якісне обґрунтування цілей організації загалом і цілей системи управління персоналом щодо їх відповідності цілям організації. Структуризація цілей має забезпечити зв'язки, повноту, порівнянність цілей різних рівнів управління персоналом організації.

Методи управління – це сукупність прийомів і способів впливу на певний об'єкт для досягнення поставлених цілей.

Методика (від грец. *μεθοδία* – спосіб пізнання, шлях дослідження) – 1) сукупність педагогічної науки, яка досліджує процес вивчення історії з метою підвищення його ефективності і якості; 2) сукупність методів, пов'язаних з метою вирішення окремих проблем.

Методика дослідження – процедура, послідовність здійснюваних дослідницьких і перетворювальних дій, операцій та впливів, спрямованих на вирішення дослідних завдань.

Методологія (від грец. *μεθοδος* – шлях, спосіб пізнання, дослідження і *λογος* – учення) – наука про структуру, логічну організацію, методи та засоби діяльності; спосіб усвідомлення будови науки і методів її роботи; сукупність принципів, методів, прийомів та процедур дослідження, що застосовуються в певній іншій спеціальній галузі знань.

Методологія економіки праці – сукупність загальних прийомів і методів дослідження соціально-трудових відносин та процесів і опрацювання висновків щодо їх удосконалення з метою забезпечення соціального розвитку й економічної ефективності.

Методологія економічної соціології – учення про методи, методологічні принципи і технологію дослідження. Науково обґрунтовані і соціально апробовані установки для організації і регуляції дослідницької роботи.

Механізація виробництва – заміна засобів виробництва, які вимагають застосування ручної праці, машинами і механізмами в певних виробництвах, технологічних процесах з метою підвищення продуктивності праці, вивільнення людини від важких, трудомістких і виснажливих операцій, скорочення термінів виконання робіт, зниження собівартості продукції.

Механізм мотивації праці включає комплекс економічних стимулів та засобів соціального і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці або підсилюють їх. М. м. п. змінний у часі та просторі, мобільний. Ним можна управляти з метою посилення мотивації праці чи навіть викликати до дії зовсім нові мотиви.

Мислення – процес опосередкованого й узагальненого пізнання предметів і явищ об'єктивної дійсності в її істотних виявах, зв'язках і відносинах.

Мислення продуктивне – самостійне вирішення людиною нових завдань на підставі набутих знань, а також використання нових даних, способів і засобів, які є необхідними для вирішення завдань.

Мислення репродуктивне – актуалізація засвоєних знань щодо розв'язання завдань певного типу або виконання дій у знайомих умовах.

Мислення теоретичне – здатність до засвоєння знань, високого рівня узагальнення, розуміння наукових засад і принципів розвитку тих чи інших галузей знань, виявлення залежності та закономірності наявних між явищами зв'язків.

Міграційний оборот (валова міграція) – абсолютний показник механічного руху населення, який визначається як сума прибулих і вибулих за дану територію за рік.

Міграційний рух населення – механічне просторове переміщення населення. Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо). Розрізняють міграцію *зовнішню*, пов'язану зі зміною країни постійного проживання, і *внутрішню*, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни. *Див. також: Види руху населення.*

Міграція – процес зміни постійного місця мешкання індивідів або соціальних груп, що виражається в переміщенні в інший регіон, географічний район або країну. Розрізняють внутрішні і міжнародні М. Внутрішня М. відбуваються в межах окремих країн.

Міжнародна асоціація «Римський клуб – Україна» – громадська організація, яка розглядає на своїх сесіях науково-концептуальні доповіді

економічний розвиток глобального рівня та передає їх до штаб-квартири Римського клубу.

Міжнародна (генеральна) конференція праці – найвищий орган МОП, що скликається щорічно. Основне завдання конференції – прийняття міжнародних трудових норм: конвенцій і рекомендацій, затвердження бюджету і програми діяльності МОП.

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована установа (суборганізація при Організації Об'єднаних Націй), утворена 1919 р., що має своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя людей шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце перебування – Женева.

Міжнародне бюро праці (МБП) – постійний секретаріат МОП, який виконує всю поточну роботу з виконання рішень конференції і Адміністративної ради.

Міжнародний інститут соціально-трудова відносин – самостійна установа, метою якої є сприяння поглибленому вивченню і осмисленню процесів праці і методів їх рішення.

Міжнародний кодекс праці – різноманітні міжнародні трудові норми; складається з більш ніж 180 конвенцій та 190 рекомендацій МОП, прийнятих за час існування Організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання як визнаного в цивілізованому світі еталона, введення модельних актів щодо соціально-трудова відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, які орієнтуються на загальноцивілізаційні вимоги.

Міжнародний навчальний центр (МОП) – найбільший навчальний заклад системи ООН, його діяльність присвячена виключно розвитку людських ресурсів.

Міжнародний поділ праці (МПП) – процес відособлення на міжнародному рівні різних видів трудової діяльності, які взаємодіють один з одним і взаємодоповнюють один одного, становлячи об'єктивну основу міжнародного обміну товарами, послугами та результатами інших видів діяльності.

Мікроетика – частина етики бізнесу, яка досліджує специфіку моральних відносин у самій корпорації, між корпорацією як суб'єктом моралі та її працівниками і власниками акцій.

Мікропроцесуальність – характеристика динамічності (саморуку) процесу творчої інтелектуальної та організаційно-управлінської праці, яка

забезпечується тонкоенергетичною психікою людей, тобто їхнім мисленням, емоціями та вольовими (початково-спонукальними) імпульсами суб'єктів праці. Мікропроцесуальний цикл є пріоритетною і вирішальною складовою методологічно повної економічної структури суспільства.

Мікросередовище – чинники, тісно пов'язані з компанією; вони впливають на її здатність обслуговувати клієнтів. До цих чинників належать сама компанія, посередники, постачальники, конкуренти, цільові споживачі і контактні аудиторії.

Мікроструктура ринку – співвідношення попиту і пропонування якісно-індивідуальних товарів (послуг) конкретних виготовлювачів у рамках даної товарної групи (наприклад, автомобіль даної фірми в межах загального ринку автомобілів). Багато важить у сегментуванні ринку.

Мінімальна заробітна плата – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До М. з. п. не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. М. з. п. є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Мінімальний споживчий бюджет (МСБ) – забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян. Цей показник відображає нижчу межу ціни робочої сили, що дає змогу підтримувати здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, котрий відповідає вимогам фізіології.

Місія організації – твердження, яке розкриває сенс існування організації, специфіку її діяльності та основні соціальні зобов'язання.

Місячний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток. *Див. також: Режими праці й відпочинку.*

Місячні індекси затрат праці – показник сезонності, відношення затрат праці в кожному місяці до затрат праці в базисному місяці.

Міф – стійкий помилковий (який суперечить дійсності) образ суб'єкта (помилковий імідж), який сформувався в навмисних чи мимовільних умовах дефіциту або (і) за наявності у громадськості суперечливої інформації про суб'єкт.

Мобільність – важлива характеристика якості робочої сили. Це здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень. Професійна М. передбачає готовність працівника за потреби змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію. Територіальна М. – готовність і можливість змінити місце проживання в пошуках нового місця роботи. Додаткові витрати, що здійснюються при цьому, розглядаються як інвестиції в людський капітал.

Мобільність персоналу – кількісні і якісні зміни зайнятості в організації внаслідок надходження людей до неї, внутрішніх змін змісту праці на робочих місцях, робочих місць працівників, а також звільнення людей з організації з різних причин.

Мобінг – ситуація утиску працівника з боку колег, керівництва і надзвичайних.

Моделі кадрового менеджменту – опис трьох способів діяльності менеджера з персоналу, які історично послідовно виникають: 1) попечительство над працівниками, який допомагає лінійним керівникам проводити ефективну політику корпорації стосовно найманих працівників; 2) фахівець із трудових договорів (контрактів), включаючи колективні договори, відповідальний за здійснення адміністративного контролю за дотриманням найманими робітниками умов трудового договору, облік посадових переміщень, а також регулювання трудових відносин при переговорах із профспілками; 3) «архітектор» кадрового потенціалу» організації, який відіграє провідну роль у розвитку й реалізації довгострокової стратегії корпорації. Його місія – забезпечити організаційну і професійну єдність складових кадрового потенціалу організації.

Моделі компетентності – інструмент розробки індивідуальних планів професійного розвитку з урахуванням специфіки кожної посадової позиції. Сконцентровані на інтелектуальні й ділові якості працівника, його навички міжособистісної комунікації і дають можливість планувати розвиток персоналу в різних напрямках: пристосування до сформованої в організації корпоративної культури; оволодіння знаннями, уміннями, навичками, необхідними для ефективної роботи у спеціалізованій професійній сфері діяльності.

Модель – допоміжний об'єкт, обраний чи перетворений людиною в досягальних цілях, що дає нову інформацію про основний об'єкт.

Моделювання – метод дослідження явищ і процесів, що ґрунтується на вивченні конкретного об'єкта дослідження (оригіналу) подібним до нього (моделлю).

Модернізація товару – періодичне вдосконалення матеріальних нематеріальних характеристик та властивостей товару, які задовольняють потреби споживачів і конкурентоспроможність виробників.

Модернізація устаткування – удосконалення і часткове оновлення технічних засобів праці й виробництва (машин, верстатів, апаратів і т. д.).

Модернізація чинників конкурентоспроможності товару – надання здатності товару бути виділеним споживачем з-поміж аналогічних товарів, які пропонують на ринку підприємства-конкуренти.

Модернізація чинників якості товару – надання товару такої сукупності властивостей, яка підвищує характеристики його призначення, особливості, корисність і здатність задовольнити конкретні потреби споживачів.

Мозкова атака – метод швидкого пошуку рішень. М. а. здійснює група спеціалістів; вона генерує рішення та відбирає краще з них на основі експертних оцінок. *Див. також: Метод «мозкового штурму».*

Молодший спеціаліст – освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі повної загальної середньої освіти здобув загальнокультурну підготовку, спеціальні знання й уміння, має певний досвід їх застосування для вирішення типових професійних завдань, передбачених для відповідних посад.

Монетаризм (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін.) ґрунтується на необхідності «природного» рівня безробіття, жорсткої структури цін на робочу силу. Представники цієї концепції вважають, що досягнення ринкової стабільності і рівноваги можливо в умовах вільної конкуренції на ринку гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави і профспілок. Урівноваженню ринку, на їхню думку, може сприяти використання механізму грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку).

Моніторинг – система послідовного збору даних про явище, процес, які описуються за допомогою певних показників з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження і оцінки в динаміці. Першочергово увагу приділяють моніторингові фінансово-виробничої й екологічної діяльності окремих суб'єктів господарювання.

Моніторинг соціально-трудової сфери – постійне спеціальне спостереження за станом, динамікою, плінністю кадрів, балансом трудових ресурсів, стимулюванням, задоволеністю роботою, процесами найма...

підвищення кваліфікації, просування, станом трудової дисципліни, прагматизмом тощо. Він є важливим інструментом розроблення обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання: постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній проходять, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері. *Див. також: Об'єкти спостереження соціально-трудової сфери.*

Монітографічний опис – спостереження, яке застосовується для систематичного вивчення одиничних, але типових об'єктів (господарств, організаційних схем і тощо).

Монотонія (від гр. *tonos* – один, єдиний і *tonos* – голос) – несприятливий стан, зумовлений негативними змінами у спрямованості особистості, який супроводжується тяжким переживанням одноманітності, проявляється у формі апатії, нудьги, поступовим зниженням соціальної, фізичної і трудової активності особистості.

Мораль (від лат. *moralis* – те, що стосується уподобань, *mores* – уподобання) – засади влаштування взаємин між людьми в суспільстві, сукупність норм поведінки того чи іншого суспільного організму. М. включає погляди на уподобання й почуття, світоглядні орієнтації й принципи дії й мотиви вчинків і стосунків, проводячи межу між хорошим і поганим, порядністю і непорядністю, чесністю і безчестям, справедливістю і несправедливістю, нормою і ненормальністю, милосердям і жорстокістю й т. д. М. пропонує зразки належної поведінки.

Моральна культура особистості – засвоєння особистістю моральних норм, принципів, категорій, ідеалів суспільства на рівні власних переконань, вживання їх як звичних форм особистості поведінки.

Моральність – інтегрована характеристика особистості і, як будь-яка інтегральна характеристика, містить у собі її компоненти: знання, почуття і відносини, поведінку. Ці компоненти визначають пріоритетні напрями морального виховання, що реалізується в педагогічній діяльності з формування моральних знань, почуттів та оцінок, норм поведінки. Як морально-педагогічна категорія, М. є мірою, що характеризує рівень спрямованості інтелектуально-емоційних і вольових якостей особистості.

Морфологічний аналіз – спосіб вивчення можливих комбінацій окремих організаційних рішень, запропонованих для здійснення окремих функцій управління персоналом. Якщо спочатку рядками записати всі функції,

а потім у кожному рядку зазначити всі можливі варіанти їх виконання. Дістанемо морфологічну матрицю. У процесі морфологічного аналізу складне завдання розбивається на невеликі підзавдання, які можна легко розв'язати.

Мотив (від франц. *le motif* – спонукальна причина, імпульс, привід до вчинку, від лат. *moveo* – рухаю) – 1) спонукальна причина дій і вчинків людини (те, що штовхає до дії); 2) внутрішнє бажання людини задовольнити свої потреби, що зумовлює певні дії внутрішніх та зовнішніх її рушійних сил. М. визначає, що і як потрібно робити для задоволення потреб людини. М. піддаються усвідомленню, і людина може впливати на них, посилюючи чи зменшуючи їхню дію, а інколи навіть виключає їх із своїх намірів; 3) суб'єктивне явище, усвідомлення вчинків, які в результаті перетворюються на постановку мети, що спонукає людину до дії, внаслідок трансформації зовнішнього спонукального чинника (стимулу перетворення його у свідомість індивіда).

Мотиваційний механізм – сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що зацікавлюють людину в здійсненні певної економічної діяльності з метою задоволення потреб і реалізації власних інтересів.

Мотивація – процес внутрішнього спонукування індивіда до активної діяльності, досягнення поставлених цілей, і процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх чинниках, або, іншими словами, на мотивах і стимулах. Внутрішні чинники (мотиви) пов'язані з формуванням особи працівника, його освітою, культурою, ціннісними орієнтаціями, а також умовами життя. Внутрішні мотиватори змушують працівника виконувати роботу з повною віддачею, докладати усіх зусиль і вміння. Зовнішні чинники пов'язані з впливом навколишнього соціального середовища. Зовнішнє стимулювання працівника – необхідна умова одержання високого результату.

Н

Навички – 1) психічне новоутворення, завдяки якому індивід спроможний виконувати певну дію раціонально, з належною точністю, швидкістю, без зайвих витрат фізичної та нервово-психічної енергії; 2) складові частини яких у процесі формування стають автоматичними. За наявності Н. діяльність людини відбувається швидше і продуктивніше.

Відповідно до видів дії розрізняють і види Н.: рухомі, мислительні, мовні, інтелектуальні, сенсорні (дії за сприйманням), перцептивні (чуттєві) тощо. Н. потрібні в усіх видах діяльності та формуються на основі застосування знань про відповідний спосіб дії, шляхом цілеспрямованих планомірних вправлень. Н. є необхідними компонентами уміння.

Навчання – 1) цілеспрямований процес передачі і засвоєння знань, умінь і способів пізнавальної діяльності людини; 2) двосторонній процес взаємообумовленої діяльності учителя й учня, спрямований на оволодіння процесів знаннями, уміннями і навичками, розвиток їхніх інтелектуальних потенційних можливостей, озброєння методами самостійної пізнавальної діяльності.

Надбавка – одна з форм стимулювання за професійну майстерність. Основними критеріями професійної майстерності є такі: висока якість праці, систематичне виконання норм виробітку і нормованих завдань, точне зберігання технологічної і виробничої дисципліни, суміщення суміжних професій і операцій. Н. устанавлюються працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менше ніж один рік, і визначаються поетапно. Розмір Н. може підвищуватися один раз на рік.

Надомник – працівник, який виконує доручену йому організацією роботу вдома.

Надомництво – одна з форм зайнятості в умовах надлишку робочої сили.

Найманий працівник – працівник, який уклав із роботодавцем трудовий контракт або усну угоду про умови трудової діяльності за певну винагороду.

Наочність у навчанні – один з основних принципів дидактики, відповідно до якого навчання будується на конкретних образах, що безпосередньо сприймаються учнями. Уперше цей принцип обгрунтував Я. А. Коменський. Пізніше його розробляли Й. Г. Песталоцці, К. Д. Ушинський. Сучасні дидактики розглядають наочність як джерело знань, на основі якого формуються чуттєві уявлення й поняття, як ілюстрацію до положень, що вивчаються, а також для абстрактного мислення.

Направленість особистості – сукупність стійких мотивів, які орієнтують діяльність особистості незалежно від наявних ситуацій.

Населення – сукупність людей, що природно-історично склалася, постійно відновлюється і проживає на визначеній території.

Наставництво – 1) індивідуальне прикріплення молодих працівників до висококваліфікованих досвідчених фахівців із метою передавання їм трудового і життєвого досвіду, знань і вмінь; 2) специфічна не

професіональна педагогічна діяльність, спрямована на формування в молоді активної життєвої позиції, стійких професійних орієнтацій для адаптації у трудовому колективі.

Наступність у навчанні – послідовність і систематичність у розміщенні навчального матеріалу, зв'язок та узгодженість ступенів і етапів навчально-виховного процесу. Здійснюється при переході від одного уроку до наступного (тобто в системі уроків), від одного року навчання до наступного. Досягнення наступності в шкільній практиці забезпечується методично і психологічно обґрунтованою побудовою програм, підручників, дотриманням послідовності руху від простого до складнішого в навчанні та організації самостійної роботи учнів і взагалі всією системою методичних засобів.

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці – характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу.

Наука – динамічна система знань, яка розкриває нові явища в суспільстві та природі з метою їх застосування у практичній діяльності людей. Впливає на людину через систему освіти і бере участь у розвитку всіх компонентів системи виробничих сил.

Наукова діяльність – інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань у сфері фундаментальних і прикладних досліджень.

Наукова ідея – нове, нетрадиційне пояснення явищ.

Наукова картина світу – *Див. Психоінформаційна картина світу*

Наукова політика – визначення загальних принципів і вибір генеральних напрямів розвитку науки.

Наукова проблема – форма наукового знання, зміст якої становить сферу непізнаного людиною, того, що потребує вивчення.

Наукове відкриття – виявлення невідомих раніше об'єктивно існуючих закономірностей, властивостей і явищ матеріального світу, які вносять докорінні зміни у рівень пізнання.

Наукове пізнання – процес відображення та відтворення дійсності в мисленні.

Наукові фонди – акумулювання засобів компаній та приватних осіб, які використовуються для розвитку НДДКР. *Див. також: Науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки.*

Науковість навчання – один із найважливіших дидактичних принципів, здійснення якого забезпечує оволодіння учнями справді науковими знаннями, сприяє формуванню наукової картини світу. В основі цього

принципу лежить об'єктивна закономірність: наукова картина світу, яка є результатом засвоєння наукових знань про світ, може бути сформована лише на основі системи наукових знань про природу, суспільство й психіку людини. Принцип Н. п. ставить низку вимог до змісту освіти і методів навчання. До змісту освіти мають входити тільки достовірні наукові факти й істини, не допускається будь-якого їх спотворення. До змісту освіти обов'язково включаються провідні, визначальні наукові теорії. Здійснення принципу Н. п. означає озброєння учнів методами наукового пізнання, а не лише повідомлення їм системи готових наукових істин.

Науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки (НДДКР) – процес пізнання об'єктивних закономірностей розвитку природи і суспільства, використання отриманих знань для створення та впровадження інноваційної техніки й технології, підвищення на цій основі якості продукції, ефективності виробництва, прискорення науково-технічного прогресу, удосконалення організації управління економічною і соціальною сферою.

Науково-технічне середовище – сили, що сприяють створенню нових технологій, завдяки яким виникають нові товари і маркетингові можливості.

Науково-технічний прогрес (НТП) – безперервний процес розвитку науки, техніки, технології, виробництва та споживання; у рамках цього процесу нові знання перетворюються в нові засоби праці, задоволення одних потреб породжує інші, виникають нові ідеї та розробки, створюються досконаліші техніка і технологія, предмети споживання.

Наукомісткість – показник, що характеризує відношення витрат на НДДКР до обсягу продажу; іншим показником наукомісткості є відношення витрат у НДДКР до загального числа зайнятих. *Див. також: Науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки.*

Національна економічна модель – цілісна сукупність найсуттєвіших характеристик і параметрів економічних відносин суспільства, сукупність економічних і соціальних інститутів, владних економічних структур, конкретних форм власності і господарювання, методів управління і правових форм суспільства.

Національне виховання – історично зумовлена і створена самим народом сукупність ідеалів, поглядів, переконань, традицій, звичаїв та інших форм соціальної практики, спрямованих на організацію життєдіяльності відростаючих поколінь, у процесі якої засвоюється духовна і матеріальна спадщина, формується національна свідомість і досягається духовна єдність поколінь. Н. в. – це виховання відростаючих поколінь у душі українського

виховного ідеалу на багатівікових традиціях. Н. в. ґрунтується на засадах родинного виховання, на ідеях і засобах народної педагогіки, наукової педагогічної думки, що уособлюють вищі зразки виховної мудрості українського народу. Основні принципи Н. в. – гуманізм, демократизм, народність, єдність родинного і шкільного впливу, природовідповідність, виховання у праці.

Національний стиль економічного життя – спосіб здійснення економічного буття нації; сукупність своєрідних ознак і характерних рис економічної діяльності, обумовлених національною ментальністю, культурою і свідомістю.

Національні економічні цінності – духовні та естетичні вимоги нації до економічної культури і свідомості людини, які в кінцевому підсумку обумовлюють характер її економічної діяльності.

Недирективні методи скорочення персоналу – спосіб несилового доведення до індивідуальної свідомості кожного співробітника потреби змінити місце своєї роботи, використання емоційно-ціннісних мотивів при формуванні рішення про звільнення, подолання негативного ставлення до рішення керівництва про необхідність звільнення з організації.

Некомпетентність – невідповідність рівня знань, умінь, навичок та інших якостей працівника вимогам посади, яку він обіймає. Розрізняють некомпетентність професійну, соціальну, інтелектуальну, емоційну, фізичну та етичну.

Неокласицизм – провідна течія сучасної економічної думки, представники якої розглядають ринок як саморегульовану економічну систему, здатну самостійно відновлювати рівновагу.

Неолібералізм – напрям в економічній науці і практиці керування господарською діяльністю, прихильники якого відстоюють принципи саморегулювання економіки, вільної від зайвої регламентації. Вони, по-перше, виходять із того, що ринок, як найефективніша форма господарювання, створює найкращі умови для економічного росту і, по-друге, вони відстоюють пріоритетне значення свободи економічних агентів.

Непромисловий персонал підприємства – працівники, які не беруть участі у виробництві матеріальних благ, це працівники житлового господарства, медичних установ, навчальних закладів, установ дошкільного виховання, культури тощо.

Непряма відрядна система оплати праці – заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці

виконуваних працівників, що ним обслуговуються. Вона застосовується для оплати праці найманих робітників, від яких значною мірою залежать темп і виробіток підприємства.

Нова техніка – матеріалізовані наукові знання в нові засоби праці і засоби народного споживання, які характеризуються високим технічним рівнем, зростанням ефективності, прогресивністю типу за високого рівня продуктивності та надійності, економічністю в поєднанні з безпекою в експлуатації, високими екологічними характеристиками і патентною захистом.

Нова технологія – принципово відмінна від попередньої система виробництва продукції, виконання робіт чи надання послуг, яка докорінно змінює процес виробництва, якість продукту, ефективність затрат.

Новаційна, творча діяльність (β-праця) – діяльність, за якої працівник займається лише створенням нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та інших сферах. Результатом β-праці є нові ідеї та образи.

Новаційний (інноваційний) лаг – період між створенням новачки і її впровадженням. *Див. також: Новація.*

Новація (новизна) – кінцевий метод, принцип, новий порядок, винахід, новий продукт, процес, нова техніка, технологія, що є кінцевим результатом інтелектуальної, науково-дослідної, проектно-конструкторської діяльності.

Новий товар – це, з погляду підприємства, новий продукт з абсолютно новими або модернізованими властивостями, які викликають інтерес покупців і певні конкурентні переваги.

Новина – новий вид продукту, технології, нові методи, які є кінцевим результатом інноваційного процесу; процес введення новини на ринок вважається процесом комерціалізації; новини формують ринок новин.

Нововведення – результат доведення до комерційного використання і впровадження у виробництво новачки, що задовольняє виробничу і соціальну потреби. впливає на зростання продуктивної та ефективної функції праці і на рівень доходу, прибутку та поліпшує соціальне середовище.

Номінальна заробітна плата (nominal wage) – кількість грошей, яку працівник отримує за свою працю (робочу силу, ресурс праці).

Номінальний фонд робочого часу – кількість робочих днів, яка фактично може бути відпрацьована протягом планового періоду, визначається відніманням з календарного фонду неробочих днів.

Норма виробітку (H_v) – кількість продукції в натуральних показниках, яку треба виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування ($H_{об}$) – кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.

Норма підлеглості – це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Норма праці – складова частина організації оплати праці на підприємстві; активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості в розподілі фонду споживання.

Норма тривалості операції – регламентована величина витрати часу на виконання окремих елементів роботи або операцій. Вона призначена для нормування машинно-ручних і ручних робіт, а також ручних елементів операцій, виконуваних на різному устаткуванні.

Норма часу (H_v) – кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудова операція) у певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норма часу обслуговування ($H_{ч.об.}$) – це час, установлений на обслуговування одного конкретного об'єкта. Між нормою обслуговування $H_{ч.об.}$ і H_v існує обернено пропорційна залежність. Див. також: *Норма обслуговування*.

Норма чисельності (H_n) – це розрахована дія конкретних організаційно-технічних умов, кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.

Норматив – це вихідне положення або регламентована величина, яка обумовлює характеристику інших предметів та явищ, що виникли з використанням цих положень, величин.

Норматив чистої продукції – показник, що відображає величину нової вартості, створеної працею колективу даного підприємства при виробництві конкретної продукції. Складається з нормативної заробітної плати і прибутку на одиницю продукції.

Нормативи обслуговування – це регламентовані величини, які характеризують співвідношення між кількістю персоналу, що виконує функції обслуговування певних об'єктів, і кількістю цих об'єктів. Вони використовуються для встановлення норм обслуговування, тобто кількості одиниць обслуговування, робочих місць, виробничих площ та інших об'єктів, що обслуговуються за одним або групою працівників.

Нормативи підлеглості – регламентовані величини, що визначають співвідношення між кількістю керівників і кількістю підпорядкованих їм працівників. Найчастіше вони використовуються для визначення кількості керівників первинних ланок – бригадирів, майстрів, старших майстрів тощо.

Нормативи режимів роботи устаткування – це регламентовані кількісні характеристики режимів роботи виробничого устаткування, що забезпечують найбільш раціональне його використання. Ці нормативи призначені для визначення раціональних режимів роботи обладнання і часу машинної роботи.

Нормативи часу – науково обгрунтовані показники затрат часу на виконання окремих елементів трудового процесу. Ці нормативи призначені для визначення норм затрат праці на машинно-ручних і ручних роботах.

Нормативи чисельності – це регламентовані величини, що визначають кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідну для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи. Ці нормативи використовуються для встановлення чисельності працівників на роботах, де її визначення через інші нормативи утруднене (наприклад, чисельність спеціалістів – конструкторів, технологів, економістів).

Нормативна вартість обробки (НВО) – визначається як сума нормативних затрат на обробку кожного виробу.

Нормативна чиста продукція – грошова оцінка трудомісткості виробничої програми, або вартісна оцінка повної трудомісткості товарної продукції підприємства.

Нормативний акт – правові норми, правила поведінки людей, закріплені в законі, указі, постанові, наказі, інструкції.

Нормативні матеріали (нормативи) – це розроблений науково-дослідними організаціями комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом. Для розуміння змісту Н. м. найсуттєвіше значення має її класифікація за видами: нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи чисельності та нормативи підлеглості.

Нормативні основи наукової організації праці – вимоги, які містяться в різного роду нормативних документах і матеріалах, які регламентують виробничі і трудові процеси, економіку та управління виробництвом.

Норми праці – це складова частина організації праці на підприємстві, активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості і розподілі фонду споживання. Установлення точних, рівно напружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що науково обгрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Нормовані завдання – розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від норм виробітку, Н. з. можуть установлюватися не лише в натуральних одиницях, а й у норма-годинах. *Див також: Норма виробітку.*

Нормування праці – установлення норм витрат праці на виробничих одиниці продукції за одиницю часу; основа її організації на підприємстві, це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп і кількістю одиниць обладнання. Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зовн. обслуговування, витрати енергії працівників.

Носії господарсько-трудоих інтересів – соціальні групи, які відрізняються один від одного за майновим станом, доходами, професіями, галузевими та регіональними інтересами.

Носії реклами – конкретні засоби поширення інформації про товари або послуги, наприклад, певні журнали, телевізійні шоу або радіопередачі. *Див також: Реклама.*

Ноу-хау (від англ. *know how* – знаю, як) – 1) науково-технічний результат, що навмисно не патентується з метою випередження конкурента більш повного власного використання цього результату і отримання найвищого прибутку або передання іншим користувачам на найбільш вигідних умовах за ліцензійними договором; у світовій практиці під ноу-хау розуміють: технічні знання і досвід; методи організації виробничого процесу і праці; незапатентовані винаходи; дані про оптимальні рецепти матеріалів.

режими та прийоми виконання операцій, що залишаються за межами підприємства – власника ноу-хау; оригінальні методи контролю якості процесів та продукції; способи утилізації і відходів; інформацію, що сприяє збуту продукції; 2) сукупність різних науково-технічного, виробничого, організаційного, економічного і правового характеру дослідних даних щодо певної технології, професійної діяльності фірми, що не стали загальновідомим надбанням, не захищені, не захищені правами промислової (інтелектуальної) власності, як правило, до комерційної таємниці.

Нужда – це почуття людини, виражене в нестачі будь-чого, яке супроводжується дискомфортом. Вона має психогенне чи фізіологічне походження. Демокрит називав нужду «вчителькою всього». Її поділяють за походженням зору виникнення – природжені (їжа, сон, одяг, вода), надбані (знання, навчання); за впливом на людину – позитивні (навчання, спорт), негативні (куріння, споживання алкоголю, наркотиків). Нужда існує в трьох станах: рефракторному (коли жоден стимул не сприяє спонуканню до діяльності), сугестивному (коли нужда пасивна, але може бути збудженою), активному (коли нужда визначає поведінку організму).

О

Обдарованість – індивідуальна потенціальна своєрідність задатків людини, завдяки яким вона може досягти значних успіхів у певній галузі діяльності.

Об'єкт вивчення науки управління персоналом (від лат. *objectus* – предмет) – соціальна підсистема будь-якої організації, яка функціонує у сфері виробництва товарів і (або) послуг.

Об'єкт економіки та організації інноваційної діяльності – це нові технічні засоби виробництва і праці, технології, види продукції та послуг, методи управління, фінансування, стимулювання і споживання.

Об'єкти державного регулювання ринку праці – ситуації, явища та процеси соціально-економічного життя, де виникають труднощі, які не можуть бути вирішені автоматично, у той час як їх розв'язання терміново потрібно для нормального функціонування економіки і підтримання соціальної справедливості в суспільстві.

Об'єкти економічної соціології – це суспільство, спільноти, колектива різних організаційних форм економічної і соціальної сфер, де проводиться дослідження.

Об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери – спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення. *Див. також: Моніторинг соціально-трудової сфери.*

Об'єктивна організаційна культура – це фізичне оточення, яке створює в навчальному закладі: приміщення і його дизайн, місце розташування, облаштування і меблі, колір і об'єм простору, вигоди, їдальня, аудиторії, кафедри. Усе це відображає цінності, яких дотримується навчальних заклад.

Облік табельний – облік виходів на роботу і використання робочого часу працівників підприємства за допомогою первинного документа – табелі. У табелі вказують табельний номер працівника, його прізвище, ім'я та по батькові, відомості про відпрацьований час за кожне число місяця. Дані О. т. використовують для обчислення заробітної платні, аналізу використання робочого часу тощо.

Облік управлінський – сукупність методів і процедур, які забезпечують підготовку і надання інформації для планування, контролю та прийняття рішень на різних рівнях управління підприємством. О. у. дає змогу суттєво поглибити інформацію щодо складу витрат і результатів діяльності підприємства за сферами діяльності, видами продукції, що виробляється та реалізується, регіонами діяльності, окремими структурними одиницями та підрозділами підприємства.

Обов'язки – нормативно закріплене коло обов'язкових дій працівників, пов'язаних із реалізацією функцій даного органу управління.

Обов'язкова сертифікація здійснюється тільки в межах державної системи управління суб'єктами господарювання, охоплює в усіх випадках перевірку та випробування продукції з метою визначення її якісних характеристик і відповідності вимогам міжнародних стандартів ІСО серії 9000.

Образ життя – поняття, що характеризує особливості повсякденного життя людей і виражається в їхній діяльності, інтересах і поглядах.

Обслуговування робочого місця – система заходів із забезпечення робочих місць засобами, предметами праці і надання різного роду послуг виробничого характеру.

Оптимальне розміщення Парето – досягається за такого розміщення ресурсів між галузями, що неможливий їх перерозподіл, який збільшував би виробництво будь-якого блага без зменшення виробництва всіх інших благ.

Оптимізація навчального процесу – вид управління навчальним процесом, що забезпечує оптимальне (найкраще, найдоцільніше за даних умов) функціонування навчально-виховної системи (рис. 3).

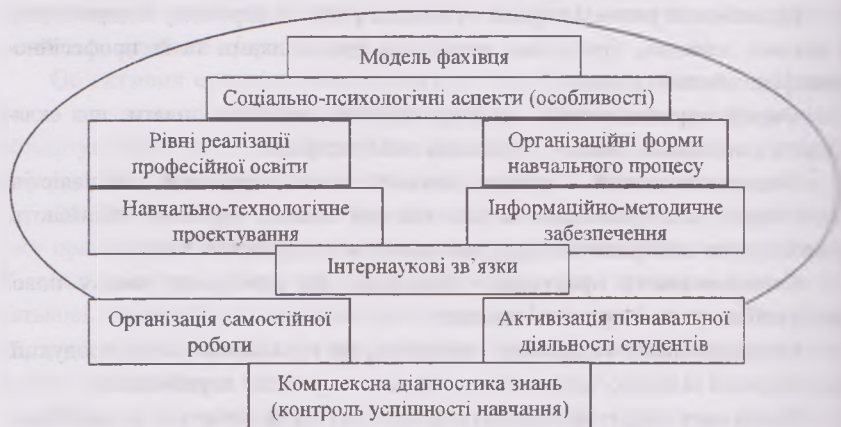


Рис. 3. Оптимізація навчального процесу

Організаційна діяльність пов'язана із залученням до творчої діяльності та стимулюванням їх активності. Для цього потрібна наявність цілого ряду вмінь: визначати конкретні завдання та співвідносити їх, розвивати ініціативу, планувати спільну роботу, уміти розподіляти завдання на доручення, взагалі керувати процесом діяльності. Дуже важливим елементом цього є також уміня надихати підлеглих на творчість, привносити в діяльність романтику та здійснювати при цьому тактичний контроль.

Організаційна культура – 1) набір найбільш важливих пропозицій, які приймаються членами організації і виявляються в цінностях організації – задають людям орієнтири їх поведінки і діяльності. Ці цінності орієнтаційно передаються індивідуумам через «символічні» засоби духовного і матеріального внутрішньоорганізаційного оточення; 2) інтегральна характеристика організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінки результатів діяльності), надана мовою визначеної типології.

Організаційні нововведення – нововведення процедурного характеру (зміни наборів показників, методів розрахунку); нововведення у структурі

персоналії (зміни підпорядкованості, координації, введення нових та ліквідація застарілих структурних одиниць).

Організація – 1) внутрішня впорядкованість, узгодженість взаємодії окремих частин цілого; 2) сукупність процесів чи дій, що призводять до утворення і вдосконалення зв'язків між частинами цілого; 3) об'єднання людей, що разом реалізують певну програму або мету і діють на основі встановлених правил та процедур.

Організація діяльності виробничого підприємства – комплексне виконання підготовки виробництва, виробничих процесів і системи їх обслуговування.

Організація заробітної плати – побудова заробітної плати, приведення її до певної системи, що забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітної плати.

Організація інноваційної діяльності – це ініціювання ідей, пошук і виконання наукових розробок, інноваційних проектів, їх фінансування, освоєння і впровадження у виробництво.

Організація праці – це, по-перше, система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: поділ праці та її кооперування, організацію робочих місць та їх обслуговування, упровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обґрунтованих норм праці, її контролю, планування і облік; і по-друге – систематична діяльність людей з упровадження нововведень в існуючу організацію праці для приведення її у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології.

Організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів. Організація роботодавців регулюється Законом України «Про організації роботодавців». *Див. також: Роботодавець.*

Організація робочих місць – це підпорядкована цілям виробництва система заходів з їх оснащення засобами і предметами праці, планування, упровадження їх у певному порядку, обслуговування і атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

Обліг – 1) процес і результат оволодіння надбаннями людської культури як передумови активної соціальної діяльності; 2) духовне обличчя

людини, яке складається під впливом моральних і духовних цінностей, що надбанням її культурного кола, а також процес виховання, самовиховання, впливу, тобто процес формування особистості. При цьому головним є набуття обсягу знань, а їх поєднання з особистісними якостями, вміння самостійно розпоряджатися своїми знаннями. За означенням, прийнятим XX сесією Генеральної конференції ЮНЕСКО, під О. розуміється процес і результати удосконалення здібностей та поведінки особистості, за яких вона досягає соціальної зрілості та індивідуального зростання; 3) цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави. Цей процес супроводжується констатацією досягнення громадянином установлених державою освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Освіта безперервна – принцип організації сучасної освіти, що об'єднує всі ступені й типи в цілісну систему з метою постійного поповнення й оновлення знань, умінь і навичок протягом усього життя людини. Основні типи освіти – дошкільна, шкільна, професійна, постпрофесійна.

Освіта професійна – освіта, спрямована на засвоєння загальних і професійних знань. Її мета – формування професійної спеціалізації людини. О. охоплює загальноосвітню та професійну підготовку. Результат професійної освіти – присвоєння певного освітнього або освітньо-кваліфікаційного рівня. *Див. також: Освіта, Освітній рівень, Освітньо-кваліфікаційний рівень.*

Освітнє середовище – сукупність об'єктивних зовнішніх умов і факторів, соціальних об'єктів, необхідних для успішного функціонування освіти.

Освітній потенціал – сукупність реальних ресурсів освіти, які має суспільство для забезпечення свого розвитку. Економічний аспект О. охоплює сукупність ресурсів освітньої сфери, які є основою її функціонування і розвитку і сприяють розвитку суспільства. Кількісні параметри О. п. визначають низкою показників в абсолютному вимірі (наявність навчальних закладів, величина витрат, кількість учнів і студентів) і у відносному (частка суспільних витрат на освіту, частка учнів і студентів у загальній кількості населення, середня тривалість навчання одного працівника, нагромаджений фонд навчання в людино-роках або у вартісних показниках, вимірах). В економічній літературі щодо визначення категорії «О. п.» не існує єдиної точки зору. Часто його розглядають як тотожний фонду освіти, що означає зведення О. п., або фонду освіти, до тієї частини, що стосується лише робочої сили (сукупності фізичних, духовних і розумових здібностей людини щодо продуктивної праці). Однак розвиток людини в суспільстві не обмежується виробничим, продуктивним аспектом.

діяльності, хоча він і є вагомим. Інші види її діяльності також можуть мати опосередковані економічні наслідки. Тому фонд освіти суспільства охоплює не лише витрати на освіту робочої сили, зайнятої або незайнятої в промисловому виробництві, а й виконання важливих соціальних функцій, які також виявляються в економічних результатах.

Освітній процес – сукупність усіх дій суб'єктів і засобів навчання, які здійснюються в конкретному закладі освіти для досягнення освітніх цілей.

Освітній рівень – характеристика освіти за ознаками ступеня сформованості інтелектуальних якостей людини, що визначають її всебічний розвиток як особистості, достатніх для здобуття відповідної кваліфікації, що відповідає певному освітньо-кваліфікаційному рівню. *Див. також: Освіта, освітньо-кваліфікаційний рівень.*

Освітній рівень вищої освіти – характеристика вищої освіти за ознаками ступеня сформованості інтелектуальних якостей особи, достатніх для здобуття кваліфікації, яка відповідає певному освітньо-кваліфікаційному рівню.

Освітньо-кваліфікаційний рівень – характеристика освіти за ознаками ступеня сформованості знань і вмінь особи, що забезпечують її здатність виконувати відповідні фахові завдання чи обов'язки. *Див. також: Освіта.*

Освоєння нової техніки – процес практичного використання результатів технологічних, науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок метою організації промислового випуску нової техніки.

Оснащення робочого місця – сукупність засобів виробництва: основного технологічного і допоміжного обладнання, технологічного і допоміжного оснащення, засобів зв'язку, засобів охорони праці і техніки безпеки, які знаходяться на певному робочому місці.

Основні робітники – працівники, що безпосередньо видозмінюють предмет праці, створюючи продукт.

Особистісно-орієнтоване виховання – це виховання в людини переживань (як активних, пристрасних внутрішніх дій) стосовно світу людей і світу природи, оскільки тільки те, що емоційно пережите особистістю, стає особисто-смісловим надбанням. Переживаючи смисли життєвих явищ, особистість освоює соціокультурний світ.

Особистість – 1) діяч суспільного розвитку, свідомий індивід, який посідає певне становище в суспільстві та виконує певну громадську роль; 2) стійка система рис індивіда, яка характеризується стійкою системою мотивів, інтересів, переконань.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Охорона праці на підприємстві – це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, упровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці. *Див. також: Умови праці.*

Оцінка – результат визначення й аналізу якісних і кількісних характеристик керованого об'єкта управління.

Оцінка потреби в персоналі – визначення кількісних і якісних характеристик персоналу, в якому організація має потребу.

Оцінка праці – заходи щодо визначення відповідності кількості і якості праці вимогам технології виробництва.

Оцінка якості наймання – аналіз ефективності витрат, понесених при залученні, оцінюванні кандидатів та адаптації нових співробітників організації.

Оцінювання персоналу – виражений у письмовій або усній формі процес оцінювання життєвої позиції, особистісних рис, поведінки і рівня виконання працівниками завдань, важливих для досягнення місії та цілей організації.

II

Паблік релейшнз, PR – управління інформаційними потоками комунікаціями між організацією та громадськістю. Virізняють чотири моделі П. р., які включають асиметричні або симетричні комунікації: 1) просередництво або «пабліситі» – головною метою тих, хто займається такою роботою, є просування організації, створення її сприятливого публіситі будь-який можливий спосіб; 2) інформування громадськості – модель, яка відрізняється від попередньої тим, що головне завдання полягає не в забезпеченні публіситі або реклами, а в наданні населенню якомога біль-

інформації; 3) двобічна асиметрична модель – підхід, який за допомогою методів переконання і широкого використання досягнень соціальної науки повинен відстоювати інтереси установи або організації; 4) двобічна симетрична модель – установа або організація намагаються встановити певні відносини з громадськістю, прийнятні для обох сторін.

Публіциті (як технологія) – технологія досягнення позитивної популярності суб'єкта серед громадськості; **П.** (як явище) – позитивна популярність суб'єкта серед громадськості.

Панель дослідження – різновид повторного дослідження, мета якого – вивчення змін, що відбуваються в будь-якій групі людей протягом певного проміжку часу. Своєрідність П. д. полягає в тому, що обстеженню підлягають ті ж люди через однакові часові інтервали. Частота повторюваності, а також загальна тривалість повторних досліджень можуть бути різними та залежать від змісту досліджуваних процесів. Дослідження проводяться за однакою й тією ж методикою. Що чіткіше витримується подібність від дослідження до дослідження, то надійніший результат.

Парадигма (від грец. *paradeigma* – приклад, взірець) – 1) поняття, яке використовували в історії філософії і культури для характеристики примату духовного над матеріальним; 2) сукупність теоретичних і методологічних засад, прийнятих людством на якомусь етапі розвитку науки і суспільства, які використовуються як зразок, модель, стандарт для розв'язання певних завдань.

Парадигма в соціології – система найбільш загальних, вихідних і важливих досить достатньо визнаної на даному етапі теорії, яка визначає її концептуально-методологічний підхід до постановки і вирішення соціальних проблем.

Парадигма цінностей – макросоціологічна категорія, яка використовується для опису і дослідження суспільного світогляду в межах націй, держав, регіонів. П. ц. визначає ставлення суспільства як макроспільноти до цінностей загалом, ступінь акцепції та ієрархічне місце кожної цінності в певній світоглядній концепції.

Парадигми конкурсу – підхід, який фіксує цілі й специфічні методичні підходи організації і проведення конкурсу при прийомі на роботу, при заповненні вакантної посади.

Парадигми управління персоналом (у ХХ ст.) – правила, норми поведінки і діяльності, зразки поведінки, які визначають стиль взаємин, що встановлюються в організації між роботодавцями, менеджерами й рядовими працівниками.

Паралінгвістична система знаків – це система вокалізації мовлення, що характеризується якістю голосу, його діапазоном, тональністю і виражає почуття та стани людини. Так, спокійний і солідний голос знімає напруженість, збуджує інтерес, а роздратований сприймається як ознака агресивності.

«Парасолька цін» – підтримка цін на певному рівні, установленому фірмою-лідером. У даній галузі виробництва чи торгівлі «П. ц.» звичайно підтримує більшість підприємств галузі. Найпоширенішим методом такої підтримки є регулювання основними виробниками галузі своїх обсягів пропонування таким способом, щоб забезпечити стійкість ціни лідера.

Партнерство – система взаємовідносин, яка дозволяє враховувати взаємні інтереси сторін і досягати на цій основі згоди, що закріплюється в договорах та угодах.

Пасивна кадрова політика – політика, пов'язана з відсутністю керівництва організації вираженої програми дій відносно персоналу і зведення кадрової роботи до ліквідації негативних наслідків.

Патент (від лат. *patens* – свідоцтво, грамота) – 1) документ, який свідчує про призначення технічного рішення, винаходу новин, має істотну відмінність щодо технічного вирішення завдань у будь-якій сфері, але переважно у сфері техніки; 2) документ, що підтверджує авторство винахіду і дає власникові патенту виключне право на використання винаходу протягом визначеного в цьому документі терміну.

Патентні дослідження – наукові дослідження, пов'язані з визначенням рівня і тенденцій розвитку техніки, її патентоспроможності та патентної чистоти.

Патерналізм – жорстке державне регулювання соціально-трудових процесів.

Педагогіка [від грец. *pais* (*paidos*) – дитя і *ago* – веду, виховую] – сукупність теоретичних і прикладних наук, що вивчають процеси виховання, навчання і розвитку особистості.

Педагогічна культура – 1) системне, динамічне утворення, що ґрунтується на загальній культурі особистості, яка містить знання, культурні цінності, способи діяльності й прагнення брати активну участь у розвитку культурних традицій; 2) інтегративна підсистема в цілісній соціальній системі, що діалектично взаємопов'язана із суспільними процесами, характеризує творчу діяльність учителя, впливає на процес формування його мислення, є процесом і результатом перетворення як учителя, так і його учнів; 3) полікомпонентна структура, складниками якої є: педагогічні пе-

здібності, уміння, педагогічна уява, мислення, емоційність, товаришність, художній талант, педагогічні методи і стилі.

Пенсія – щомісячна грошова виплата громадянам за досягненням установленого законом пенсійного віку, настання інвалідності, втрати годувальника.

Первинний ринок праці – Див. *Ринок праці первинний*.

Первинні витрати – витрати на формування кадрового складу підприємства: пошук, залучення і попереднє навчання працівників.

Переконання – метод впливу на свідомість особистості шляхом звернення до її власного критичного судження. Відбір логічно упорядкованих фактів і висновків відповідно до одного функціонального завдання.

Переконлива реклама – реклама, що застосовується для формування вищого попиту на конкурентну марку за допомогою переконання споживача, що за свої гроші вони отримають найвищу якість. Див. *також: Реклама*.

Переписи населення – одне із джерел інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини, яке дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань з приводу кожного окремого аспекту дослідження населення. Масштаби перепису не дають змоги здійснювати його часто, звичайно він проводиться раз на десять років. Зважаючи з головних переваг інформації, отриманої шляхом перепису, є можливість її регіонального та міжрегіонального аналізу. Див. *також: Джерела інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини*.

Персонал (від лат. *personalis* – особистий) – 1) основний штатний склад працівників організації, які виконують виробничо-господарські й управлінські функції; 2) особовий склад організації за професійними чи службовими категоріями.

Персональне заохочення – моральне чи матеріальне заохочення працівника за якісне та своєчасне виконання обов'язків.

Персональне портфоліо (від лат. *portus* – гавань, пристань і *in folio* – в книжці) – віднесення індивіда за його особистісними якостями до певної категорії працівників, сформованої за нестандартними оцінками.

Персоніфікація – це наявність у кожної особи персонального рахунку, якому відображається внесення страхових платежів.

Підготовчо-завершальний час – час, який витрачається на підготовку до виконання заданої роботи і дій, пов'язаних з її завершенням (отримання інструментів, технологічної і планово-облікової документації, інструктаж про виконання робіт, здачу інструменту і документації, для службовців – час на

отримання завдання, звіт про виконання робіт, приймання і здача змін тощо).

Підприємництво – ініціативна господарсько-фінансова діяльність суб'єктів різних форм власності в рамках чинного законодавства на свій ризик і під власну фінансову та майнову відповідальність. До основних типів підприємництва належать: малий бізнес, заснований на особистій власності або оренді; спільне і корпоративне підприємництво, що базується відповідно на спільній (колективній) та акціонерній власності.

Підприємство – заснована на кооперації форма організації виробництва, яка є економічно відокремленим суб'єктом господарювання. П. – самостійний суб'єкт господарювання, створений на засадах, установлених законодавством, має право юридичної особи та здійснює виробництво продукції, виконання робіт і послуг з метою задоволення суспільних потреб і одержання прибутку шляхом самостійного здійснення своєї діяльності, розпорядження випущеною продукцією і одержаним прибутком, що залишився в нього після виплати податків та інших обов'язкових платежів.

Підтримуючий маркетинг – наявність повного попиту, за якого рівень і структура попиту на товари і послуги повністю відповідають рівню і структурі пропозиції. *Див. також: Маркетинг.*

Пільги – переваги, додаткові права, надані визначеним категоріям громадян чи окремим організаціям, підприємствам, регіонам. Найчастіше такі переваги мають форму повного чи часткового звільнення від сплати податків (податкові пільги) і від внесення інших обов'язкових платежів (наприклад, безплатний проїзд у громадському транспорті), а також звільнення від виконання загальних для всіх обов'язків чи форму додаткових виплат (підвищені стипендії, пенсії, посібники).

Післядипломна освіта – спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення та оновлення професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності. П. створює умови для безперервності та наступності освіти і включає: перепідготовку – отримання іншої спеціальності; спеціалізацію – набуття особливих здатностей виконувати окремі завдання та обов'язки, які мають особливості в межах спеціальності; розширення профілю (підвищення кваліфікації) – набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності; стажування – набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності. П. о. здійснюється вищими

навчальними закладами післядипломної освіти або структурними підрозділами навчальних закладів відповідного рівня акредитації.

Планова трудомісткість – затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

Плановий фонд заробітної плати – це вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді. Плановий фонд заробітної плати має бути максимально раціоналізований, а це означає, що фонд за все має бути достатньо обґрунтованим кількісний та якісний склад зарплату. Він має враховувати і плановий обсяг виробництва, і вимоги до якості продукції, її матеріаломісткість, енергомісткість і трудомісткість. *Див. також: Планування заробітної плати.*

Планування – процес формування мети, визначення пріоритетів, способу і методів їх досягнення. Завершальний етап – прогнозування, у результаті якого приймається рішення на засадах вибору тих чи інших можливих альтернатив або варіантів розвитку. Результат П. – план, мотивована програма дії, створена на основі кон'юнктурного прогнозу економічного розвитку і поставленої мети.

Планування заробітної плати охоплює планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати. *Див. також: Заробітна плата, Плановий фонд заробітної плати, Середня заробітна плата.*

Планування кар'єри – складова організаційного управління розвитком персоналу, яка передбачає визначення цілей розвитку працівника та шляхів їх досягнення, наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних показників обіймання посади з урахуванням побажань та якостей працівника.

Планування нового товару – систематичне прийняття рішень з усіх питань створення, управління і впровадження товару.

Планування праці – установлення доцільних і бажаних пропорцій між обсягом продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і т. ін. Планування є частиною загальної організації організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування. Планування та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї системи планових документів підприємства. До основних трудових показників П. п. відносять такі: продуктивність праці, чисельність працівників, фонд заробітної плати та середня заробітна плата. *Див. також: Організація праці.*

Планування робочого місця – доцільне просторове розміщення функціонально пов'язаних між собою засобів праці, предметів праці і працівника.

Планування соціального розвитку колективу (соціальне планування) – система методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів прогресивного розвитку соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Мета цього планування – підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу.

Плинність кадрів – соціально-економічний процес зміни особистого складу працівників протягом певного фіксованого терміну під впливом різного роду економічних, організаційно-правових, соціально-психологічних та інших чинників.

Поведінка – зовнішні прояви активності людини, визначені соціальними потребами, нормами і правилами суспільного життя людей.

Поведінка особи являє собою форми взаємодії індивіда з навколишнім середовищем, які залежать від індивідуальних психологічних особливостей індивіда, системи потреб, мотивів, інтересів.

Повноваження – офіційно надані посадовій особі права та обов'язки в будь-якій сфері діяльності.

Погляди – стійкі сприятливі або несприятливі оцінки, почуття і схильності відносно предметів або ідей.

Поділ праці – це диференціація видів трудової діяльності між різними групами працівників. П. п. на підприємстві полягає в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Розрізняють такі основні види П. п. усередині підприємства: функціональний, технологічний, професійний, кваліфікаційний. *Див. також: Функціональний поділ праці. Технологічний поділ праці. Професійний поділ праці. Кваліфікаційний поділ праці.*

Поінформований маркетинг – філософія маркетингу, яка полягає в тому, що маркетинг компанії має підтримувати оптимальне функціонування системи збуту продукції в довгостроковій перспективі з її п'ятьма принципами: маркетинг, орієнтація на споживача, інновації, підвищення ціннісної значущості товару, усвідомлення місії і соціальна етика маркетингу. *Див. також: Маркетинг.*

Показник освіченості – вимір людського розвитку, який відображає здатності людей набувати знань і здібностей для повноправної та багатогранної участі в житті сучасного суспільства та суттєвого і значимого особистого внеску в це життя. Особливістю цього показника є те, що він складається з двох компонентів: досягнутий рівень грамотності дорослого населення та сукупна частка учнів у загальній чисельності населення відповідного віку. В кінцевому підсумку зазначені складові П. о. беруться з вагових коефіцієнтами.

Показник сезонності – відношення затрат праці або кількості працівників у найбільш напружений місяць до відповідного середньомісячного показника.

Показники економічної ефективності – показники, які характеризують співвідношення ефекту і витрат, які спричинили даний ефект. П. е. е. умовно можна диференціювати на дві групи: часткові і узагальнювальні. Часткові П. е. е. характеризують окремі (часткові) сторони економічного виробничого або комерційного процесу. Узагальнювальні П. е. е. характеризують результативність діяльності в цілому всієї економічної системи (підприємства, суб'єкта, території, національної економіки). *Див. також: Економічна ефективність, Коефіцієнт економічної ефективності.*

Покликання – одна з основ вибору професії, що є синтетичною характеристикою, яка виражає ступінь задоволеності людини своєю справою.

Покоління техніки – система машин, устаткування, приладів, технологічних процесів, матеріалів, енергетичних джерел, яка базується на науковому відкритті, великому винаході і забезпечує задоволення потреб суспільства, значне підвищення ефективності національної економіки.

Політика доходів і заробітної плати – сукупність установлених державою норм і правил, які впливають на рівень доходів, інфляцію і ціни.

Політика організації – система правил, відповідно до яких поводить система в цілому і за якою діють люди, які входять до цієї системи.

Політичне середовище – сукупність законів, державних установ і структур, які впливають і обмежують діяльність компаній та окремих осіб у даному суспільстві.

Поняття – думка, що в узагальненій формі відображає предмети і явища дійсності та зв'язки між ними за допомогою фіксації загальних і специфічних ознак, явищ та співвідношень між ними. Кожне П. має свій зміст і свій обсяг. *Див. також: Зміст поняття, Обсяг поняття.*

Попит – це запит фактичного або потенційного покупця, споживача на придбання товару за наявних у нього коштів, що призначені для цієї покупки. Попит відображає, з одного боку, потребу покупця в деяких товарах або послугах, бажання придбати ці товари або послуги в певній кількості і з іншого боку, можливість сплатити за покупку за цінами, що перебувають у межах «доступного» діапазону. Див. також: Закон попиту, Еластичність попиту, Крива попиту.

Попит ажіотажний – лавиноподібне збільшення попиту, яке має залежить від ціни, тому що люди роблять закупівлі про запас, намагаючись застрахувати себе від наслідків економічних криз або позбутися непотрібних грошей. Причини П. а. – інфляція, зростання національної валюти.

Попит громадський – попит, обумовлений характеристиками і потребами службовців, профспілок, акціонерів, об'єднань, споживачів, населення в цілому, державних організацій та інших внутрішніх і зовнішніх сил, що впливають на діяльність компанії.

Попит і пропозиція на ринку праці. Взаємодія попиту на працю і пропозиції робочої сили складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, руху ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Відношення попиту і пропозиції ілюструє графік (рис. 4).

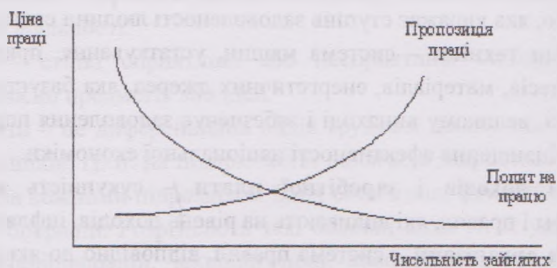


Рис. 4. Попит і пропозиція на ринку праці

З графіка видно, що попит на працю з боку працевластувачів і, відповідно, зайнятість зростає в міру зниження реальної заробітної плати (оплати праці), а пропозиція праці – у міру зростання реальної заробітної плати. На перетині цих кривих попит і пропозиція праці перетинаються, і виникає ситуація рівноваги на ринку праці. Якщо ціна праці вища від рівноважної, спостерігається безробіття, якщо нижча – існує дефіцит працівників. Подібна схема лежить в основі дискусій між працевластувачами та профспілками.

спроду підвищення зарплатні. Перші, як правило, стверджують, що всяке зменшення реальної заробітної плати веде до безробіття.

Попит на працю поточний – визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, тимчасового звільнення або для виконання разових робіт.

Попит на працю сукупний – визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни. Слід розрізняти ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і загальний попит, що включає також зайняті неефективні робочі місця. Різниця між сукупним і ефективним попитом являє собою надлишкову зайнятість, складовою частиною якої є приховане безробіття.

Попит на ринку праці формується залежно від її ціни, потреб виробництва технічного рівня підприємств тощо. Тому можуть траплятися випадки, коли здібності професіоналів нікому не потрібні, а попит на звичайну некваліфіковану працю високий. П. на р. п. залежить: від попиту на товари і послуги, для виготовлення яких потрібно наймати працівників; продуктивності праці кожного найнятого працівника (продуктивність визначається кількістю продукції, яку працівник здатен виробити за одиницю часу; інтенсивність – кількість часу яку витрачають на виробництво одиниці продукції); економічної кон'юнктури в країні (загального попиту на товари в країні), фази економічного циклу перебуває виробництво в країні; стану нових технологій; структури економіки, сукупності галузей і підприємств.

Попит на робочу силу – суспільна платоспроможна потреба в робочій силі.

Попит негативний – стан ринку, за якого велика частина споживачів не може на певні витрати заради запобігання появі товару на ринку.

Попит сукупний – загальний попит на товари і послуги в країні. Залежно поділяється на такі категорії: попит населення на споживчі товари і послуги, попит фірм і уряду на інвестиції, попит центральних і місцевих органів влади на товари і послуги; попит іноземних споживачів і фірм на товари і послуги у формі експорту. П. с. визначає рівень виробництва, а отже, рівень зайнятості.

Порівняння – установлення подібності й несхожості між предметами або явищами дійсності.

Поріг індексації – індекс споживчих цін, при досягненні якого підвищується заробітна плата.

Послуга – невиробнича діяльність фірми, спрямована на задоволення визначеної потреби споживача.

Послуги виробничі – нематеріальний результат виробничої діяльності, що виявляється безпосередньо у виді діяльності, спрямованої на зміну споживчих властивостей продукції.

Послуги матеріальні – послуги, надані споживачам переважно у сфері обігу суспільного продукту. П. м. містять у собі діяльність підприємств і організацій вантажного транспорту, заготівлі, торгівлі, матеріально-технічного постачання.

Постійні витрати (*Fixed Costs*) – витрати, величина яких не змінюється залежно від зміни обсягу випуску продукції і які фірма повинна сплачувати навіть тоді, коли вона нічого не виготовляє. До них належать грошові витрати на експлуатацію будівель, споруд і обладнання, орендна плата, виплати відсотків за кредитом, заробітна плата апарату управління, витрати на охорону.

Постіндустріальне суспільство – нова стадія суспільного розвитку. Ідея на переконання західних учених, приходить на заміну індустріальному суспільству. Цей термін першим у 60-х роках ХХ ст. використали французький соціолог Арон та американський учений Ростоу. Провідні концепції такого суспільства базуються або на принципі науково-технологічних досягнень або ж на поверненні людства назад – у доіндустріальне суспільство, тобто фактично із запереченням НТП. Згідно з концепцією П. с. розвиток людського суспільства охоплює три стадії: аграрну (доіндустріальну), індустріальну і постіндустріальну. В основі такого поділу – передусім рівень розвитку техніки і суспільний поділ праці. На першій стадії переважна первинна сфера економічної діяльності – сільське господарство; на другій – вторинна сфера – промисловість; на третій – сфера послуг. Основними інститутами (формами соціальної організації) на першій стадії були церква і армія, на другій – корпорація, на третій – університети, що здійснюють організацію теоретичних знань. Науковий потенціал визначає могутність держави, на противагу попередній стадії, де таку могутність визначав потенціал промисловий. Тому матеріальні продуктивні сили перестають відігравати вирішальну роль. Основна суперечність такого суспільства – суперечність між спеціалістами, науковою елітою та неспеціалістами в межах цих організацій і в державі (на відміну від суперечності між капіталістами і робітниками на підприємстві в індустріальному суспільстві). Основним принципом розподілу в новому суспільстві є принцип «рівності результату».

з яким результати активності талановитих учених є суспільним благом і мають бути доступні всім.

Поточна пропозиція на ринку праці складається з таких основних груп: безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники, які намагаються змінити місце роботи; особи, котрі бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Поточне планування полягає в розробленні планів на всіх рівнях управління підприємством та за всіма напрямками його діяльності на більш короткі періоди (квартал, місяць). *Див. також: Види планів з праці.*

Поточний попит визначається потребою у працівниках для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Поточні витрати – витрати, що визнаються в період їх здійснення та відображаються в обліку за рахунками витрат.

Потреба – 1) фізіологічне чи психологічне відчуття нестачі в чомусь або переконання в тому, що чогось чи когось бракує; 2) необхідність, що прийняла конкретну форму відповідно до соціально-культурних та психологічних особливостей особистості. П. неможливо безпосередньо виміряти чи вимірювати. Про їх існування можна лише здогадуватись чи зробити уяву на основі поведінки конкретної людини. П. є мотивами до дій. П. поділяються на *первинні* і *вторинні*. *Первинні* мають фізіологічний характер і як правило вроджені, генетичні, закладені природою. Без їх реалізації людина не може існувати (їжа, сон, наявність притулку та ін.). Вони майже однакові, спільні для різних людей. *Вторинні* П. психологічного походження. Вони мають чітко виражений індивідуальний характер. У кожної людини свої, притаманні лише їй моральні якості, запити, індивідуальні властивості, що набуваються з досвідом (потреби у спілкуванні, контакті, дружбі, повазі; прагнення та можливості їх реалізації).

Почасова форма заробітної плати – форма, за якої мірою праці вступає відпрацьований час, а заробіток працівникові нараховується за виконанням тарифної ставки на фактично відпрацьований час чи за посадовим окладом. *Див. також: Тарифна ставка.*

Почасово-преміальна система оплати праці – згідно з цією системою працівник понад оплату відповідно до відпрацьованого часу і тарифних ставок отримує премію за забезпечення певних кількісних і якісних

показників. Заробіток залежить від тарифної ставки C , відпрацьованого часу $Ч$ та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників $П$:

$$Z_{\text{тпр}} = C \times Ч + П.$$

Почуття – одна з основних форм переживання людиною свого ставлення до предметів і явищ дійсності.

Пошукові дослідження – науково-дослідні роботи, які спрямовані на визначення можливостей, шляхів і принципів використання закономірностей, явищ та властивостей матеріального світу для розвитку суспільного виробництва і задоволення суспільних потреб.

Правові основи наукової організації праці – закони, нормативи і правила, які регулюють трудову діяльність.

Практикум – форма навчального процесу, за якої учні самостійно виконують практичні та лабораторні роботи, застосовуючи знання, навички й уміння.

Працездатність – потенціальна можливість людини виконувати роботу на заданому рівні ефективності протягом визначеного часу.

Працемісткість – рівень затрат праці на виконання певного обсягу роботи за певний період.

Праця – 1) доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей; 2) докладання людиною розумових і фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності й блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Превентивна кадрова політика – політика, яка характеризується наявністю в керівництва обґрунтованих прогнозів розвитку ситуації та одночасно нестачею засобів для впливу на неї.

Предмет економіки і організації інноваційної діяльності – це закономірності й закономірності розвитку інтелекту, нового способу мислення, створення нових знань, засобів, методів і форм організації виробництва.

Предмет конфлікту – конкретні інтереси й цінності орієнтації, через розходження в яких відбувається конфліктна взаємодія (те, через що виникає конфлікт).

Предмет (об'єкт) соціального партнерства – узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення. *Див.*

Соціальне партнерство.

Предмет праці – річ, дана природою, або предмет, вироблений попередньою працею, чи об'єкт надання послуг, на котрі спрямована трудова діяльність працівника з метою надання їм нових корисних людині властивостей.

Предмет соціально-трудових відносин на галузевому рівні – питання, специфічні для конкретної галузі. Це може бути нормування праці, встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі та ін.

Предмет соціально-трудових відносин на індивідуальному рівні – конкретні аспекти трудового життя людини, зміст яких залежить від її індивідуальних характеристик (рівень освіти та професіоналізму, стать, стан здоров'я тощо), так і від специфіки етапів життєвого циклу працівника (професійне становлення, активне трудове життя – професійний розвиток, перехід на пенсію).

Предмет соціально-трудових відносин на макроекономічному рівні – основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; сприятливих умов підприємницької діяльності; підтримки національного виробництва; мінімальних гарантій оплати праці та доходів населення та ін.

Предмет соціально-трудових відносин на мікроекономічному рівні – трудова політика підприємства загалом або її окремі елементи: організація праці, форми і системи її оплати, гарантії зайнятості, компенсаційна система, розвиток персоналу, участь працівників в управлінні й у власності та ін.

Предмет соціально-трудових відносин на територіальному рівні – специфічні для економічно активного населення адміністративної одиниці трудові проблеми, як-от: створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, рівень професійної підготовки працівників, стан соціальної інфраструктури регіону, поліпшення екологічної ситуації та ін.

Предмет у наукових дослідженнях – явище або процес, що лежить у основі об'єкта і розглядається як елемент, частина об'єкта дослідження.

Преміювання – форма оплати праці, за якої за виконання (перевищення) визначених показників виплачується додаткова винагорода.

Премія – 1) винагорода за високі кількісні та якісні показники у праці, виплачувана з фонду заробітної плати, фонду матеріального заохочення чи спеціальних фондів; 2) плата страховикові за прийняття ним страхового ризику; зобов'язання відшкодувати страхувальникові в певних межах суму можливих втрат (страхова П.); 3) плата за право здійснювати операцію в певних умовах (П. за опційною угодою); 4) надлишок до валютного курсу у строкових угодах; 5) сума перевищення продажної ціни облігації чи привілейованої акції над її номіналом.

Преференція – система сприятливих фінансових умов і податкових пільг, що створюються державою для депресивних регіонів.

Прибуток – 1) сума, на яку доходи перевищують пов'язані з ними витрати; 2) перевищення сукупних доходів над сукупними витратами. Обчислюють як різницю між валовим вииторгом (без податку на додану вартість і акцизного збору) та витратами на виробництво й реалізацію продукції (робіт, послуг). Є основним узагальнювальним показником фінансових результатів виробничо-господарської діяльності підприємства характеризує частину отриманого на вкладений капітал чистого доходу підприємства, який є винагородою за ризик підприємницької діяльності.

Прибуток балансовий – сума прибутку підприємства за всіма видами діяльності. Включає прибуток від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), основних фондів, нематеріальних активів, цінних паперів, інших видів фінансових ресурсів і матеріальних цінностей, а також прибуток від орендних операцій, роялті та позареалізаційних операцій. Суму П. балансового підприємства за певний час можна розрахувати за формулою

$$Пб = Дв - (Пп + В) + Пм + Ппо,$$

де $Дв$ – валовий дохід від реалізації продукції; $Пп$ – сума податкових платежів, які включають до ціни реалізації продукції понад відпускну ціну виробника (податок на додану вартість, акцизний збір тощо); $В$ – сума витрат на виробництво реалізованої продукції (собівартість); $Пм$ – прибуток (результат) від реалізації майна (основних фондів, нематеріальних активів, цінних паперів, інших видів фінансових ресурсів і матеріальних цінностей); $Ппо$ – прибуток (сальдо доходів і витрат) від позареалізаційних операцій.

Прибуток валовий – 1) різниця між чистим доходом від реалізації продукції, робіт і послуг (вииторгом від реалізації, зменшеним на суму відповідних податків, зборів, знижок тощо) та собівартістю реалізованої продукції, робіт і послуг; 2) загальна сума одержаного підприємством прибутку до відрахування податків із прибутку.

Прибуток від реалізації продукції (робіт, послуг) – виторг від реалізації продукції (робіт, послуг), зменшений на суму нарахованого (сплаченого) податку на додану вартість, акцизного збору, а також на суму витрат, включених до собівартості продукції (робіт, послуг).

Прибуток втрачений – потенційний прибуток, реально не отриманий підприємством.

Прибуток капіталізований – частина нерозподіленого прибутку, що використовується для фінансування розвитку підприємства.

Прибуток капітальний – прибуток, одержаний від продажу певних активів за ціною, вищою від ціни їх придбання.

Прибуток маржинальний – різниця між сумою чистого доходу від реалізації продукції та сумою змінних витрат. Є одним із найважливіших показників у системі аналізу «взаємозв'язок витрат, обсягу реалізації та прибутку». Характеризує спроможність підприємства покривати постійні витрати і формувати необхідний балансовий прибуток від реалізації продукції.

Прибуток нереалізований – прибуток, нагромаджуваний у незавершеному виробництві.

Прибуток нерозподілений – чистий прибуток акціонерного товариства, що не був виплачений у формі дивідендів акціонерам і надійшов до резервного фонду з метою реінвестування у виробництво.

Прибуток питомий – відношення чистого прибутку підприємства до обороту (виторгу від реалізації) цього підприємства.

Прибуток позареалізаційний – прибуток підприємства, отримуваний від діяльності, не пов'язаної з реалізацією продукції, робіт чи послуг. Він включає різницю (сальдо) між одержаними і сплаченими штрафами, пенями та зустойками, орендну плату від здавання в оренду майна, втрати від списання безнадійних боргів і дебіторської заборгованості, доходи від цінних паперів і пайової участі, інші доходи та витрати.

Прибуток реінвестований – частина річного прибутку підприємства, повторно інвестована в його активи.

Прибуток санаційний – прибуток, отримуваний підприємством внаслідок викупу ним власних корпоративних прав (акцій, часток) за курсом, нижчим від номінальної вартості цих прав, або внаслідок їх анулювання, а також від отримання підприємством безповоротної фінансової допомоги, введена через списання кредиторської заборгованості.

Прибуток фінансовий – різниця між доходами і видатками, пов'язаними з фінансовими операціями підприємства (наприклад, різниця між отриманими процентами на вкладений капітал і виплатами процентів із позик).

Прибуток чистий – див. *Чистий прибуток*.

Приватизація – процес трансформації будь-якої форми власності у приватну. Загалом її можна розглядати як форму роздержавлення, тобто перетворення державної власності в інші форми привласнення. Головна мета П. – передача недостатньо ефективних державних підприємств реальним власникам, які будуть безпосередньо зацікавлені в підвищенні ефективності своєї підприємницької діяльності.

Прикладні дослідження – науково-дослідні роботи, які спрямовані на отримання наукових знань для вирішення конкретних практичних завдань створення і впровадження нової техніки та технології, інженерно-технічних споруд, методів організації робіт з метою підвищення ефективності виробництва і задоволення потреб суспільства.

Принцип (від лат. *principium* – начало, основа) – 1) першопочаток; те, що лежить в основі певної теорії науки; 2) внутрішнє переконання людини; основне правило поведінки; 3) базис, вихідне положення.

Принцип відповідності – принцип, відповідно до якого керівництво має делегувати індивіду досить повноважень, щоб він міг виконувати завдання, за які відповідає.

Принцип компенсації Калдора – Гікса – цей критерій визначає потенційним за Парето поліпшенням економічної ситуації таке, коли за умови, що переможці відшкодують невдахам, принаймні одна особа поліпшить своє економічне становище і жодна не погіршить.

Принцип солідарності – сумісна відповідальність людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді, однодумності і спільності інтересів.

Принцип субсидіарності – збереження прагнення людини до самостійності і самореалізації, запобігання перенесення відповідальності на інших суб'єктів соціально-трудових відносин.

Принципи освіти – це вихідні положення, на яких ґрунтується діяльність усієї системи освіти в Україні і її підрозділів зокрема. У Законі «Про освіту» (ст. 6) закріплені такі основні принципи освіти: доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку; гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей; органічний зв'язок зі світовою

...овальною історією, культурою, традиціями; незалежність освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій; науковий, світовий характер освіти; інтеграція з наукою і виробництвом; взаємозв'язок з освітою інших країн; гнучкість і прогностичність системи освіти; безперервність і демократичність освіти; поєднання державного управління і громадського самоврядування в освіті.

Принципи підприємництва – вихідні положення і норми організації підприємницької діяльності. Визначальні принципи підприємства такі: вільний вибір сфери діяльності, що приносить достатній прибуток; залучення на добровільних засадах майна і коштів юридичних та фізичних осіб; самостійне формування програми виробничої та інших видів діяльності, вибір постачальників ресурсів і споживачів продукції, встановлення цін на товари і послуги; вільне наймання працівників і оплата їхньої праці без особливих обмежень; вільне розпоряджання чистим прибутком; самостійне здійснення підприємцями – юридичними особами зовнішньоекономічної діяльності.

Принципи соціального партнерства – законність; повноважність і равноправність сторін та їх представників; сприяння держави розвитку соціального партнерства на демократичних засадах; свобода вибору та обговорення питань, які входять до сфери соціального партнерства; добровільність і реальність.

Принципи управління – основні положення, які визначають побудову і функціонування системи управління підприємства, галузі, сфери діяльності.

Принципово нова техніка – нові засоби праці, матеріали, джерела енергії, технологічні процеси, які створені на основі наукових відкриттів і великих винаходів та відрізняються високим технічним рівнем й економічною ефективністю.

Природний приріст населення – це перевищення народжуваності над смертністю (обчислюється на 1 000 жителів на рік). Він може бути додатним у разі перевищення народжуваності над смертністю і від'ємним, коли смертність більша від народжуваності, або нульовим, коли ці показники мають однакове значення.

Природний рівень безробіття – це рівень структурного і фрикційного безробіття разом. Фрикційне безробіття є результатом динамічності ринку праці, структурне виникає з причин територіальної або професійної невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці. Таким чином, П. р. б. – це мінімальний рівень безробіття в цьому суспільстві, який неможливо зменшити.

Природний рух населення – результат процесів народження і смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення. *Див. також: Природний приріст населення, Види руху населення.*

Прихований ринок. До нього належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Пріоритет – 1) першість в якому-небудь відкритті, винаході, висловленні ідеї; 2) переважне, провідне значення кого-, чого-небудь; перевага над кимось, чимось.

Пріоритетна стратегічна функція – цим терміном підкреслюється не тільки стратегічне значення і роль інформаційного ресурсу в процесі доцільної побудови і ефективного функціонування сучасних економічних структур, а й першочерговість формування якісної та достатньої за обсягом суспільної інформаційної системи. Саме така стратегія здатна забезпечити виживання та конкурентоздатність кожної соціально-економічної формації.

Проблема – ситуація під час діяльності, яка містить протиріччя наукового, організаційного або іншого характеру і являє собою перепони, що виникають при досягненні суб'єктом цілеспрямованого результату своєї діяльності.

Прогноз (від грец. πρόβωσις – передбачення) – науково обґрунтоване судження про можливі стани об'єкта в майбутньому, альтернативні шляхи та терміни їх настання.

Прогнозування – дослідження, що базується на всебічному аналізі ретроспективного розвитку, глибокому знанні об'єктивних законів та має за мету наукове обґрунтування можливого стану об'єктів у майбутньому і визначення альтернативних шляхів, строків та умов досягнення такого стану.

Прогнозування наукове (що базується на системі виявлених причинно-наслідкових обов'язків і закономірностей) – визначення стану та ймовірних шляхів розвитку явищ і процесів. П. н. передбачає оцінку показників, що характеризують ці явища і процеси, на перспективу. Основні завдання П. н.: аналіз та оцінка соціальних, економічних, науково-технічних процесів і тенденцій; виявлення вузлових проблем соціально-економічного розвитку; визначення дії цих тенденцій у майбутньому; передбачення нових економічних ситуацій і нових проблем; виявлення можливих альтернатив розвитку та обґрунтування вибору того чи іншого варіанта з метою прийняття найбільш раціонального рішення.

Прогнозування управлінських рішень – це науково обґрунтоване з'ясування про можливий фінансовий і структурний стан корпорації в майбутньому, про альтернативні шляхи і терміни її існування.

Прогностика – галузь науки, що вивчає теорію, методологію та закономірності розроблення прогнозів.

Програми етичного тренінгу – особливі програми внутрішньофірмової підготовки, спрямовані на формування навичок оцінки етичних дилем і прийняття складних етичних рішень у критичних обставинах.

Продуктивні сили – сукупність засобів виробництва і працівників з їхніми фізичними й розумовими здібностями, а також досягнення науки, технології, інформація, методи організації та управління виробництвом, що забезпечують створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб.

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації – під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона показує взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які були втрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їхньої аналітики потрібно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних з безробіттям тощо.

Продуктивність праці – показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу – з іншого. Зростання П. п. означає збільшення кількості продукції, виробленої на одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показника рівня продуктивності праці – виробіток і трудомісткість. *Див. також: Виробіток, Трудомісткість.*

Проект – діяльність, спрямована на досягнення визначених цілей за певних обмежень у часі, коштах (ресурсах) і якості кінцевих результатів.

Прожитковий мінімум (*subsistence level*) – вартість набору товарів і послуг, визначеного на основі обґрунтованих нормативів споживання й забезпеченості населення першочерговими життєвими засобами.

Проксеміка – наука, що вивчає просторове розміщення людей відносно один одного, вивчає норми просторової і часової організації спілкування («просторова психологія»).

Пролонгація – продовження терміну чинності договору, угоди, векселя тощо.

Промоушн – сприяння продажу, просуванню, збуту. Сейлз промоушн – безпосереднє стимулювання збуту.

Пропаганда – інформаційна діяльність суб'єкта, спрямована на формування групи його активних прихильників завдяки забезпеченню власного пріоритету в діалозі з громадськістю, що припускає (за потреби) приховування фактів і пряму дезінформацію.

Пропедевтичний (від грец. *propaideno* – попередньо навчаю) – підготовчий, систематично викладений в елементарній формі, що передбачає глибшому вивченню дисципліни.

Пропозиція характеризує можливість і бажання продавця (виробника) пропонувати свої товари для реалізації її на ринку за певними цінами. Термін визначення змальовує П. і відображає її суть з якісного боку. У кількісному плані П. характеризується своєю величиною та обсягом. Обсяг, величина пропозиції – це кількість продукту (товару, послуг), яку продавець (виробник) бажає, може і здатний відповідно до наявності або продуктивних можливостей запропонувати для продажу на ринку протягом деякого періоду часу за певної ціни. *Див. також: Закон пропозиції, Еластичність пропозиції, Крива пропозиції.*

Пропозиція праці визначається рівнем заробітної плати, податків, потребами в матеріальному забезпеченні непрацюючих членів сім'ї робітничих звичками, традиціями, силою профспілок тощо. П. п. збільшуватиметься при зростанні зарплати, престижу роботи, морального задоволення. Також П. п. впливає чисельність працездатного населення, кількість відпрацьованого часу за рік, кваліфікація тощо.

Пропозиція праці поточна – складається з таких основних груп: безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники, що намагаються змінити місце роботи; особи, що бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Пропозиція праці сукупна – включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати.

Пропозиція робочої сили – характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації на ринку праці та ін.

Проста почасова система оплати праці – заробіток працівника визначається як добуток тарифної ставки, що відповідає присвоєному працівникові тарифного розряду та відпрацьованого ним робочого часу. *Див. також: Тарифна ставка.*

Просте відтворення населення – характеризується постійною кількістю населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності.

Простір (*spatium*) – інтервал між двома пунктами чи об'єктами; обмежена частина розширення; віддаль; площа.

Протекціонізм – приймання на роботу, просування по службі за особистим знайомством, родинними зв'язками, особистою відданістю, а також під неофіційним тиском впливових службових осіб.

Протидіючий маркетинг пов'язаний з ірраціональним попитом, який має місце тоді, коли задоволення попиту небажане для суспільства через негативні споживчі властивості певних товарів. *Див. також: Маркетинг.*

Професійна адаптація – процес пристосування молодих людей до умов професійної діяльності.

Професійна готовність є закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти й самоосвіти, виховання й самовиховання. Це – психічний, активнодієвий стан особистості, складна її властивість, система інтегрованих властивостей. Така готовність регулює діяльність, забезпечує її ефективність. П. г. до трудової діяльності – складне психологічне утворення. Вона включає в себе орієнтаційний, мотиваційний, ціннісний, процесуально-операційний, контрольний та вольовий компоненти. Суттєвими компонентами П. г. до праці є змістовий та процесуально-операційний. У широкому розумінні вони означають знання та трудові операції, які повинні виконувати кваліфіковані робітники в рамках відповідної професійної діяльності, а також практичні професійні і соціальні навички, що можуть бути ефективно використані в конкретному соціальному та економічному контексті.

Професійна діагностика – вивчення вихованців з метою вироблення рекомендацій у виборі професії. Діагностика здійснюється спеціалістами (психологами, педагогами) шляхом використання різних методик. У процесі діагностики вивчаються особливості вищої нервової діяльності

особистості, стан її здоров'я, інтереси, ціннісні орієнтації, установки на вибір професії.

Професійна діяльність – особливий вид соціальної діяльності, спрямованої на передачу культури та досвіду, накопичених людством, створення умов для особистісного розвитку і підготовки до виконання соціальних ролей, визначених у суспільстві, створення професійно-важливого продукту діяльності.

Професійна кар'єра характеризується проходженням конкретним працівником у процесі професійної діяльності різних стадій розвитку: навчання, початок трудової діяльності, професійне зростання, послідовний розвиток своїх індивідуальних професійних здібностей, припинення трудової діяльності та перехід на пенсію. *Див. також: Кар'єра.*

Професійна консультація – надання рекомендацій і порад з професійного самовизначення. На цьому етапі спеціалісти встановлюють відповідність між вимогами, які висуваються до професії та індивідуальними психологічними особливостями особистості.

Професійна культура – 1) процес розвитку цілісної особистісної структури, критеріями сформованості якої є взаємопов'язані між собою світогляд і методологічне мислення; 2) система соціальних якостей, яка забезпечує рівень професійної діяльності та визначає її особистісний зміст; 3) системна якість, вихідними елементами якої є знання, практичні уміння і навички, власні соціальні якості, що характеризують ставлення особистості до світу соціальних цінностей.

Професійна орієнтація – обґрунтована система допомоги (соціально-економічної, психолого-педагогічної, медико-біологічної, виробничо-технічної) вихованцям у виборі професії відповідно до здібностей, нахилів і ринку праці.

Професійна орієнтація і трудова адаптація – взаємне пристосування працівника і трудового колективу структурного підрозділу, основою якого є поступове входження працівника в професійні, соціально-економічні і психологічні умови праці в організації.

Професійна освіта – ознайомлення вихованців із світом праці, професій, з проблемами професійного самовизначення, у процесі якого вони дізнаються про соціально-економічні, психофізіологічні особливості тих чи інших професій, про потреби конкретного району, міста в робочих руках.

Професійна підготовка (навчання) – система організаційних і педагогічних заходів, які забезпечують формування професійних знань.

навичок, умінь та професійної готовності. *Див. також: Професійна готовність.*

Професійна придатність – 1) здатність працівника до роботи за своєю професією (фахом) і кваліфікацією чи за іншою адекватною їй професією відповідно до посади у певних виробничих умовах; 2) важлива характеристика якості робочої сили, що виражається сукупністю і структурою всіх фізичних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності професійної праці. П. п. розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації.

Професійна спілка – добровільна громадська організація громадян, пов'язаних спільними професійними, виробничими інтересами за родом своєї діяльності, яка створюється з метою представництва і захисту їхніх соціально-трудових прав та інтересів.

Професійне визнання – належить до права працювати за фахом і до професійного статусу, відповідного власника кваліфікації. В ЄС визнання з професійною метою визначається як легальний акт, яким компетентний орган у приймаючій країні – члені ЄС, підходить для здійснення на її території професійної діяльності, що регулюється законом.

Професійне резюме – стислий формалізований виклад особою, що претендує на певну роботу, відомостей про свою освіту, професійний досвід, ключові риси, додаткові знання і навички та інші дані, які можуть зацікавити роботодавця. Основне завдання резюме полягає в завоюванні уваги до своєї кандидатури та переконанні роботодавця в тому, що це саме той працівник, який йому потрібен.

Професійне старіння – старіння, яке стосується знань особистості в її широкій професійній діяльності.

Професійний борг – визначене самообмеження, що має на меті досягнення професійного успіху і реалізацію особистості.

Професійний відбір – відбір кандидатів на засвоєння будь-якої професії. Його здійснюють навчальні заклади, що висувають певні вимоги до тих, хто вступає до них, або установи, які беруть людину на роботу.

Професійний поділ праці – поділ праці між групами працівників за характером технологічної однорідності виконуваних ними робіт. У цьому напрямі зміни характеризуються зростанням частки професій інтелектуальної праці, механізованої праці, професій широкого профілю. *Див. також: Поділ праці.*

Професійно-кваліфікаційний розподіл праці – поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт, а також залежно від складності цих робіт.

Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професій відповідно до їх покликання, інтересів, здібностей, перепідготовки, підвищення їх професійної кваліфікації. Вона здійснюється на базі повної загальної середньої освіти або базової з наданням можливості здобувати повну загальну середню освіту.

Професійно-технічні заклади. До П.-т. з. відносять професійно-технічне училище, професійно-художнє училище, професійне училище спеціальної реабілітації, училище-агрофірма, училище-завод, вище професійне училище, навчально-виробничий центр, центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, навчально-виробничий комбінат, інші типи закладів, що надають робітничу професію.

Професіограма (від лат. *professio* – фах і грец. *gramma* – риска, літера) – детальна характеристика виробничих, організаційних, технічних, психологічних та інших особливостей і функцій певної професії, знання володіння якими необхідне для адаптації й ефективної роботи працівника на конкретному робочому місці.

Професіографія – описування і класифікація діючих професій різними категоріями.

Професіоналізація трудової діяльності – складний комплекс процесів, які змістовно визначають функціонування та розвиток професійної сфери суспільства, професії. Обсяг цього поняття включає саморозвиток професії (виокремлення стійкого виду суспільно корисної праці, процеси безпосереднього відтворення професійної діяльності за встановленням зразками, механізми формування та передачі професійного досвіду, створення системи організації праці, робочих місць, спеціалізація, технологізація та інтелектуалізація праці, удосконалення змісту та форми професійної діяльності відповідно до запитів суспільства тощо), низку забезпечувальних соціальних технологій, які дістали назву інститутів професіоналізації (профорієнтація, профвідбір, профнавчання, профадаптація, профрозвиток, що мають на меті відтворення професії через індивідуальну професіоналізацію, формування в людини таких якостей, як професіоналізм, профпридатність, професійна свідомість), професійне середовище, в якому виникає та закріплюється ціннісно-нормативний комплекс професії, зразки професіоналізму, відбуваються професійні

комунікація, професійна рефлексія, що є ключовими факторами розвитку професії, створюють мотиваційний потенціал професіоналізації.

Професія – 1) вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які дають змогу здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва; 2) праця, яка виступає для кожної людини у формі обмеженої сфери діяльності, що вимагає певної підготовки.

Профілактика конфліктів – робота щодо виявлення конфліктів, які ще не почалися, а лиш можливі, щодо створення соціальних умов, які забезпечують у разі їхнього виникнення безкризовий і швидкий перехід до політичної, а потім і до управлінської фази за мінімальної деструктивності негативних витрат.

Профорієнтованість – вагома характеристика якості робочої сили. Це здатність і стійкий інтерес людини до певного виду трудової діяльності, рішення обирати найдоцільніші для себе професію і місце роботи з урахуванням своїх психофізичних характеристик, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці у працівниках відповідних професій на даний момент часу.

Процедури змін – процес підготовки і проведення трансформації значимих елементів корпоративної культури.

Процесуальність – термін вказує, що, на відміну від суто природних (стихійних) процесів, існує цілеспрямований процес, як, наприклад, соціально-економічний саморух. П. або соціально спрямованого саморуху економічній структурі надає саме психоінформаційна рушійна сила (ПІРС), або соціально-психологічний потенціал суспільства (СППС). ПІРС – це соціальні початково-спонукальні (вольові) імпульси людини-суб'єкта. СППС – це наявність компетентних трудових кадрів у даному суспільстві як суб'єкти діяльності і розвитку.

Пряма індивідуальна система оплати праці – система, яка передбачає, що заробіток працівника нараховується відповідно до кількості виробленої продукції і постійних відрядних розцінок за одиницю цієї продукції.

Прямі витрати – витрати, що можуть бути безпосередньо пов'язані з визначеною діяльністю чи видом продукції.

Психографіка – техніка, що дозволяє виміряти характеристики образу життя і класифікувати їх. П. розкриває значення основних змінних ДІМ (здатність, інтереси, думки).

Психографічна сегментація – розбивка ринку на різні групи за ознакою належності до певного соціального класу, за стилем життя або особистими характеристиками.

Психоінформаційна картина світу – те саме, що «наукова картина світу», яка формується думкою науково компетентних людей. Це історично накопичена і доцільним чином систематизована сума інформаційних знань про світові процеси та інші об'єкти пізнання, що практично виступовуються в соціально-економічному житті.

Психологічна культура – культура, яку вивчають через: 1) виявлення особливостей загальної культури та деяких аспектів самосвідомості і самоорганізації; 2) визначення психологічної діяльності; 3) дослідження складного особистісного феномена, в основі якого – процес аксіологізації психологічних цінностей та їх реалізація у високоефективній психологічній діяльності.

Психологічна сумісність працівників – психологічна і соціальна адаптація людей одне до одного, що є передумовою і запорукою виконання ними своїх обов'язків.

Психологія (від грец. *psuhe* – душа і *logos* – учення) – наука про закономірності розвитку і функціонування психіки як особливої форми життєдіяльності. Предметом П. є психічна діяльність людини, психічні процеси, стани, властивості людини; розкриття законів виникнення, розвитку і перебігу психологічної діяльності; становлення психічних властивостей людини; з'ясування життєвого значення психіки.

Психологія праці – самостійна наука (галузь психології), що вивчає особливості різних видів трудової діяльності, їх залежність від конкретних виробничих і суспільно-історичних умов, засобів праці, методів трудового навчання та психологічних властивостей працюючих.

Психологія управління – розділ психології, що вивчає закономірності організації управлінської діяльності.

Психолого-педагогічний експеримент – метод, що забезпечує спостереження за змінами психологічних характеристик дитини в процесі педагогічного впливу на неї.

Психофізіологічні основи наукової організації праці – висновки і рекомендації наук, які вивчають фізіологію і психологію праці, зміни, що відбуваються в організмі людини при виконанні трудових дій у певних виробничих умовах.

Ратифікація – затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта; ратифікація надає йому юридичної сили в державі країни.

Рационалізація – удосконалення, поліпшення, запровадження більш ефективної організації чогось.

Рационалізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та впровадження раціональних прийомів і методів праці.

Рациональність – спроможність мислити й діяти, керуючись здоровим глузком, що в економічному плані означає досягнення щонайбільшого результату за допомогою наявних засобів або ж певного результату за допомогою найменшої кількості засобів.

Релативна кадрова політика – політика, характерна для підприємств, керівництво яких здійснює контроль симптомів негативного стану в роботі з персоналом і вживає заходів для локалізації проблем.

Реальна заробітна плата (*real wages*) – кількість товарів та послуг, яку можна придбати в певний момент за суму, що становить номінальну заробітну плату. Див. також: *Номінальна заробітна плата*.

Реальні доходи – загальна сума грошових доходів, скоригована з урахуванням зміни споживчих цін.

Регламентована діяльність (α -праця) – діяльність, за якої працівник має діяти в чіткій відповідності до заданої технології (інструкції) і не має альтернативної можливості змінити цю технологію. Типовим прикладом діяльності, в якій переважає α -праця, є виконання виробничої операції працівником на конвеєрі з регламентованим ритмом.

Регулювання соціальне (від лат. *regulare* – влаштовувати, приводити до порядку) – процес цілеспрямованого впливу суспільства і держави, їхніх структур на соціальне життя, на дії і поведінку людей, їхніх груп, спільнот і організацій відповідно до соціокультурних спрямованостей, які в них існують, цінностей і норм із використанням системи соціального контролю.

Регулювання соціально-трудова здійснюється законодавчо-адміністративно й економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм, а також заходами й інструментами громадського

регулювання. Основною формою і найприйнятнішим методом регулювання соціально-трудових відносин є соціальне партнерство. *Див. також: Соціальне партнерство.*

Режими відтворення населення поділяють на розширене, просте, звужене відтворення. *Див. також: Розширене відтворення населення, Просте відтворення населення, Звужене відтворення населення.*

Режими праці й відпочинку встановлюються для раціонального використання робочого часу на підприємстві. Розрізняють змінний, добовий, тижневий і місячний режими. *Див. також: Змінний режим праці й відпочинку, Добовий режим праці й відпочинку, Тижневий режим праці й відпочинку, Місячний режим праці й відпочинку.*

Резерви росту продуктивності праці – такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом НТП. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в даний період.

Рейтинг (від англ. *rating* – оцінка, порядок, класифікація) – 1) термін, який означає суб'єктивну оцінку якогось явища за заданою шкалою; 2) оцінка психолого-педагогічного явища якогось елементу навчально-виховного процесу, людини тощо за допомогою компетентних суддів (експертів). За допомогою Р. здійснюється первинна класифікація соціально-педагогічних об'єктів за ступенем вираження спільної для них властивості (експертні оцінки). У педагогічних науках Р. служить основою для побудови різноманітних шкал оцінок, зокрема при оцінці різних сторін навчально-педагогічної діяльності, популярності чи престижності професій серед молоді тощо. Одержувані при цьому дані звичайно мають характер порядкових шкал.

Реквізити – обов'язкові елементи службового документа, що містять точну назву організації, її належність, поштову адресу, розрахунковий рахунок та інші необхідні дані обслуговуючого банку, ідентифікаційний податковий номер, номери телефонів, відомості про електронну пошту, точні назви посад, прізвищ, імен та по батькові керівників організації.

Реклама (від лат. *reclamo* – кричати) – відкрите повідомлення фірми, адресоване її потенційним покупцям, споживачам товарів і послуг, про їхню якість, переваги, а також заслуги самої фірми. Реклама забезпечує ширше відомості про товари і послуги за допомогою художніх, технічних і психологічних прийомів з метою пробудження попиту на них у споживачів.

... ефективного продажу. Р. – основний засіб просування товарів, послуг ... ринку. Головна функція Р. – звернути увагу потенційних покупців ... на індивідуальність товару, тобто виділити його з маси ... продукції підкресленням якоїсь властивої тільки йому риси ... якість, надійність, поміркована ціна, оригінальні споживацькі ... зручність пакування).

Рекламація – претензії до виробника продукції за неналежну якість, ... які оформлені відповідними актами.

Ремаркетинг забезпечує пошук нових можливостей маркетингу з ... який знижується, як правило, шляхом створення нового життєвого ... товару або послуги, тобто це пошук нових можливостей маркетингу з ... узгодження пропозиції товарів з їх потенційними ринками. *Див.* ... *Маркетинг.*

Реновація – процес заміщення морально й фізично зношених основних ... фондів новими, що забезпечує, у т. ч., інноваційне відновлення ... фондів: Р. здійснюється шляхом заміни окремих засобів праці, ре- ... та переобладнання підприємств у цілому.

Рентабельність – прибутковість, дохідність випуску продукції на ... відносний показник ефективності роботи підприємства, який ... наскільки раціонально використовуються ресурси. Загалом він ... як співвідношення прибутку і ресурсів (витрат). Р. має кілька ... (інвестованих) ресурсів залежно від ... елементів останніх може визначатися як Р. виробничих фондів, ... капіталу.

Рентабельність праці (рентабельність витрат на персонал) – ... показник ефективності праці, що визначається як співвідношення ... від даного виду трудової діяльності та відповідних витрат праці і ... визначається за формулою:

$$R_i = (D_i - Z_i) : Z_i \text{ або } R_i = P_i : Z_i,$$

де R – рентабельність праці; D – створена цією працею вартість; Z – витрати ... організації цієї праці; P – прибуток від цієї праці. Індекс i означає, що всі ... повинні стосуватися одного і того ж виду праці.

Реорганізація – 1) переустрій, перетворення юридичної особи; 2) заходи ... зміни цілей, стратегії і способів внутрішнього функціонування ...

Репрезентативність вибірки – достовірність даних і висновків, гарантія того, що висновки, зроблені про частину сукупності, властиві сукупності в цілому.

Рестрикціонізм (від англ. *restriction* – обмеження) – свідоме обмеження працівниками продуктивності своєї праці, використання не на повну силу своїх фізичних і розумових здібностей під час виконання норм виробітку.

Референтні групи – це групи людей, які безпосередньо або опосередковано впливають на ставлення людини до чогось (когось) та на її поведінку. В умовах ринкового господарювання цей вплив здійснюється трьома можливими шляхами: 1) коли людина зіштовхується з новими для себе проявами (прикладми) поведінки та образу життя; 2) коли група, куди входить або намагається увійти людина, впливає на ставлення її до довкілля або уявлення щодо самого себе згідно з прийнятими у групі цінностями і пріоритетами і 3) коли група підштовхує людину до комфортності.

Ризик – імовірність появи негативних чи позитивних відхилень показників суспільних явищ від передбачуваних, величина відхилень яких зумовлена ступенем відповідності способу мислення і дій суб'єктів вимогам дії суспільних законів.

Ризик інноваційний – можливість несприятливого відхилення від мети інноваційного проекту в процесі його розробки та реалізації через невідомість природних, людських та економічних чинників, що впливають на досягнення цієї мети.

Ринкова інфраструктура – сукупність різноманітних суб'єктів сфери обігу, яка забезпечує необхідні умови для нормального функціонування ринкової економіки. У Р. і. виокремлюють ринки капіталу, засобів виробництва і праці. Елементами ринку капіталу є фондова біржа, комерційні банки, інвестиційні та інноваційні фонди, брокерські контори, страхові компанії, фонд державного майна, державна комісія з цінних паперів та фондового ринку. Ринок засобів виробництва обслуговують товарні біржі, торговельно-посередницькі фірми, аукціони, ярмарки, державна інспекція з контролю за цінами і стандартами, антимонопольний комітет тощо. Інфраструктуру ринку праці встановлюють: біржа праці, центри і фонди зайнятості населення, державний фонд сприяння підприємству, пенсійний фонд, фонди милосердя тощо.

Ринок праці – система суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем, це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці

і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію.

Ринок праці вторинний – це та частка ринку праці, яка об'єднує «маркетингові» роботи, і характеризується такими рисами: висока плинність і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, неекспертизність службового становища, примітивні трудові умови тощо.

Ринок праці первинний – це та частка ринку праці, яка об'єднує «виробничі» роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості та високою якістю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагають високої кваліфікації і здатності до навчання від працівників.

Рівень безробіття – відношення кількості офіційно зареєстрованих безробітних до чисельності економічно активного населення.

Рівень безробіття (P_b) – це відносний показник безробіття, який показує поширеність серед економічно активного населення. Він розраховується як відношення чисельності безробітного населення ($Ч_b$) до чисельності економічно активного населення ($Ч_{ean}$):

$$P_b = Ч_b : Ч_{ean} \times 100\%.$$

Див. також: Чисельність безробітних ($Ч_b$), Чисельність економічно активного населення ($Ч_{ean}$).

Рівень економічної активності населення (P_{ean}) – це відносний її показник, який відображає її «популярність» порівняно з іншими видами активності (неактивності). Він розраховується як відношення чисельності економічно активного населення ($Ч_{ean}$) до загальної чисельності населення віком 15–70 років ($Ч_{n15-70}$).

$$P_{ean} = Ч_{ean} : Ч_{n15-70} \times 100\%.$$

Див. також: Чисельність економічно активного населення ($Ч_{ean}$).

Рівень життя – 1) структура матеріальних потреб населення і ступінь їх задоволення; узагальнювальний показник, який характеризує споживання населенням матеріальних, духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах; 2) соціально-економічна категорія, що характеризує становище людини в суспільстві, можливості реалізації її потреб, можливості людського розвитку. Р. ж. характеризується показниками: рівнем реальних доходів на душу населення; рівнем і структурою споживання; рівнем цін на споживчі товари і послуги; розміром плати за житло та комунальні послуги; рівнем

освіти, медичного обслуговування; середньою тривалістю життя; часткою населення, яке перебуває за межею бідності тощо.

Рівень зайнятості (P_z) – це відносний її показник, який показує поширеність серед дорослих людей. Він розраховується як відношення чисельності зайнятого населення ($Ч_z$) до загальної чисельності населення віком 15–70 років ($Ч_{н15-70}$):

$$P_z = \frac{Ч_z}{Ч_{н15-70}} \times 100\%.$$

Див. також: Чисельність зайнятого населення ($Ч_z$).

Рівень трудовитрат (LOE) – допоміжна робота (наприклад, зв'язок з підприємцем або споживачем), яка не дозволяє провести свого точного вимірювання або дискретного виконання. Загалом вона характеризується загальною нормою роботи у визначений тимчасовий інтервал.

Річний план – короткостроковий план, що описує поточну ситуацію, цілі компанії, стратегію на майбутній рік, програму дій, бюджет і форми контролю.

Робітники – працівники, які безпосередньо беруть участь у виробництві продукції (послуг), зайняті керуванням машинами, механізмами або агрегатними установками, спостереженням, управлінням і регулюванням автоматів, автоматичних ліній і автоматичних пристроїв (якщо їхня праця оплачується за тарифною сіткою робітників).

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежної від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Робототехніка – система машин і механізмів, які функціонують в автоматичному режимі за заздалегідь розробленою програмою.

Робоча зона – частина простору, в межах якого здійснюються трудові дії працівника.

Робоча сила – сукупність фізичних і розумових здібностей людини, яку вона використовує для виробництва матеріальних благ та послуг.

Робоче місце – первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на основі трудових й інших чинних норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності.

Робочий час – встановлений час, упродовж якого працівник повинен виконувати свої обов'язки на підприємстві.

Робочі місця ручної роботи – робочі місця, на яких всі трудові процеси виконуються за допомогою трудового зусилля виконавців, із застосуванням найпростішого інструменту.

Розв'язіт праці – відокремлення діяльності окремих працівників і їхніх функцій процесі праці.

Розпорядження – акт управлінського рішення, виданий посадовою особою для вирішення питання оперативного управління.

Розуміння – пізнання зв'язків між предметами і явищами, що перешкоджає їм задоволення пізнавальної потреби.

Розумове виховання – цілеспрямована діяльність педагогів із розвитку розумових сил і мислення, прищеплення тим, хто навчається, культури розумової праці.

Розширене відтворення населення – збільшення чисельності населення внаслідок переважання народжуваності над смертністю, природний приріст населення.

Ротація – циклічна зміна (заміна) дій, операцій, кадрів тощо.

Роялті (від англ. *royalty* – королівський платіж) – 1) авторський гонорар за винагорода, що сплачується окремим учасником нововведення у формі процентних відсоткових відрахувань з моменту випуску продукції; механізм розподілу прибутку від реалізації продукції, яку виготовлено на основі винаходи або ноу-хау; 2) періодичні відрахування продавцеві (ліцензіарові) за право користування предметом ліцензійної угоди.

С

Сальдо міграції (механічний приріст) – абсолютний показник механічного руху населення, який визначається як різниця між числом прибулих і числом вибулих з даної території за певний проміжок часу.

Самовиховання – систематична й свідомо діяльність людини, спрямована на вироблення в собі бажаних фізичних, розумових, моральних, естетичних якостей, позитивних рис волі й характеру, усунення негативних звичок. Результат самовиховання перевіряється практикою життя. Самовиховане із самоосвітою. Потреба в самовдосконаленні виникає в громадській, трудовій і навчальній діяльності, коли досягнуто певного рівня

свідомості й самопізнання, вироблено здатність до самоаналізу й самооцінки, коли усвідомлюється необхідність відповідності особистих якостей поведінки вимогам суспільства.

Самозайняті – особи, які самостійно організують свою роботу за власні кошти, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію.

Самомаркетинг – самовиховання й формування позитивного іміджу про себе як про висококваліфіковану, високоморальну, працьовиту людину, яка вміє ефективно працювати в колективі.

Самоорганізація управління – здатність системи самостійно без впливу ззовні підвищувати свою впорядкованість, організувати роботу щодо вдосконалення управління.

Самоуправління – автономне функціонування організаційної системи, правомірне прийняття рішень із внутрішніх проблем, включення виконавців у процеси підготовки рішень.

Самофінансування інновацій – це вища форма економічної самостійності, за якої виробничі підприємства, організації, установи, галузі та адміністративно-територіальні одиниці покривають свої витрати на оновлення техніки, праці, технологій і продукції за рахунок отримуваних доходів, а також беруть участь у формуванні державних інноваційних ресурсів.

Самофотографія робочого дня – облік робочого часу протягом зміни, що проводиться самим працівником.

Санація (від лат. *sanatio* – оздоровлення, лікування) – система заходів для запобігання банкрутству різних підприємницьких структур. Вона здійснюється шляхом: 1) злиття підприємств та інших організаційних утворень, що опинились на грані банкрутства, з більш міцними за фінансовим становищем; 2) повної або часткової купівлі акцій державою, випуску нових акцій та облігацій; 3) зменшення відсотка за облігаціями і відстрочення їхнього погашення; 4) збільшення банківських кредитів і надання урядових субсидій тощо.

Сангвінік – тип темпераменту, представники якого характеризуються рухомістю, прихильністю до зміни вражень, чуйністю, товарицькістю.

Світовий ринок трудових ресурсів – сукупність трудових ресурсів світу, які пропонують і купують на міжнародній арені, інститутів, які готують, перевозять, використовують, і відносять, які при цьому виникають.

Сегмент ринку – сукупність споживачів, які однаково реагують на ознаки і той самий набір заохочувальних стимулів маркетингу.

Сегментація ринку праці – це поділ працівників і робочих місць на певні сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми рисами. Ознаками сегментація можуть бути: територіальне положення – регіон, місто, район тощо; демографічні характеристики – статевий, віковий і національний склад населення; соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо; економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їхнім матеріальним станом, розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.; психографічні показники – особисті якості працівників, їх прихильність до певних верств і прошарків суспільства тощо; поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін.

Сезонна міграція – переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до шести місяців.

Сезонні витрати – витрати на одиницю продукції, яку випускають. Порівнюють загальні С. в., рівні частці від ділення повних витрат на обсяг виробництва; змінні С. в., рівні частці від ділення змінних витрат на обсяг виробництва; постійні С. в., рівні частці від ділення постійних витрат на обсяг виробництва. Див. також: *Витрати на одиницю продукції*.

Середньорічний індекс сезонних коливань затрат праці – показник сезонності, сума місячних індексів затрат праці, поділена на 12.

Середньоспискова чисельність працівників за місяць – відношення середньої чисельності працівників спискового складу за кожний календарний день місяця, включаючи вихідні і святкові дні, до кількості календарних днів місяця.

Середньостроковий план з праці – певною мірою деталізований довгостроковий план, який містить основні завдання на встановлений період, послідовним розробленням в певній послідовності заходів, окреслених у довгостроковому плані. Цей план містить кількісні планові показники діяльності, у ньому наводяться детальні відомості в розбивці за продуктами, видами про капіталовкладення і джерела фінансування. Див. також: *Види планів з праці*. *Довгостроковий план з праці*.

Середня заробітна плата одного працівника визначається діленням загального фонду заробітної плати на чисельність персоналу у відповідному періоді. Визначаючи С. з. п., слід виходити з принципу, що зростання продуктивності праці має сприяти, з одного боку, збільшенню фонду заробітної плати підприємства, а з іншого – зростанню матеріального добробуту працівників. Див. також: *Плановий фонд заробітної плати*.

Середня тривалість робочого дня – відношення загальної кількості відпрацьованого часу в годинах до кількості працівників, що брали участь у роботі.

Сертифікація продукції – важливий елемент системи управління якістю продукції, що полягає в її оцінюванні з обов'язковим документальним оформленням – видачею сертифіката. В Україні розрізняють обов'язкову і добровільну сертифікацію. *Див. також: Добровільна сертифікація. Обов'язкова сертифікація.*

Сила впливу – якісна величина, що оцінює міру впливу звернення поданого за допомогою даного засобу поширення.

Симпатія (від грец. *sympatheia* – співчуття) – неусвідомлені ірраціональна прихильність до іншої особи.

Синергетика (від грец. *sinergia* – спільна дія) – науковий напрям, який досліджує процеси самоорганізації у природних, соціальних і когнітивних системах.

Синергізм – ефект підвищення результативності за рахунок використання взаємозв'язку різних видів спільної діяльності.

Синергічна модель глобалізації – нова модель глобалізації, заснована на рівновазі ринкових і позаринкових результатів світогосподарського розвитку, гуманізації, врахуванні загальнолюдських цінностей, діалогічності цивілізацій, балансу інтересів та рівності можливостей для всіх країн, демократизації діяльності міжнародних організацій та формуванні ефективного механізму координації дій національних держав з метою зростаючого добробуту та якості життя населення всіх країн.

Синтез (від грец. *συνθεσις* – з'єднання, складання) – метод наукового дослідження шляхом поєднання в єдине ціле отриманих під час попереднього аналізу елементів / складових частин.

Синхромаркетинг вирішує проблеми попиту, що коливається, тобто становища, за якого структура попиту характеризується сезонними та іншими коливаннями, що не збігаються в часі зі структурою пропозицій товарів і послуг. *Див. також: Маркетинг.*

Система (від грец. *συστημα* – утворення, складання) – 1) порямок, зумовлений правильним розташуванням частин, стрункий ряд, зв'язане ціле; 2) сукупність принципів, покладених в основу певного вчення; 3) форма суспільного устрою (напр., державна С.); 4) форма, спосіб побудови організації чогось (напр., виборча С.); 5) сукупність господарських одиниць, установ, організаційно об'єднаних в єдине ціле (напр., С. кооперації).

4) сукупність частин, пов'язаних спільною функцією (напр., серцево-судинна); 7) сукупність гірських порід, що характеризуються певною геологічною наукою й флорою; 8) С. відліку – тіло або група незмінно пов'язаних одне до одного тіл, відносно якого (яких) визначають рух тіла або чи місце події в певний момент часу.

Система мотивації праці включає ланки, в яких мотиви групуються за певними ознаками. Система існує безвідносно до періоду та конкретної соціально-економічної ситуації, тобто її параметри є сталими.

Система освіти – мережа закладів різних рівнів, типів і форм освіти, які здійснюють навчальну, методичну та управлінську діяльність у галузі освіти й утворюють єдину систему загальної та професійної освіти в Україні. Організаційно-правову основу функціонування С. о. України становлять з 90-х рр. ХХ ст. Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про загальну середню освіту», указом Президента України, нормативними документами Кабінету Міністрів України та ін. Стратегічні напрями розвитку освітньої галузі в Україні в Державній національній програмі «Освіта (Україна ХХІ століття)», прийнятій урядом України 1993-го. В Україні з 90-х рр. впроваджено єдину систему вищої освіти та освітньо-кваліфікаційні рівні підготовки. *Див. також: Вищий навчальний заклад.*

Система управління персоналом – це сукупність методологічних засад управління, дія яких спрямована на підтримку та оптимізацію діяльності персоналу щодо виконання поставлених цілей і завдань. Відносять такі системи управління: теорія Х, теорія У, теорія Z. *Див. також: Теорія Х, Теорія У, Теорія Z.*

Системи заробітної плати – характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Найпоширенішими є такі системи заробітної плати: проста, почасова, почасово-преміальна, з постійними окладами, проста відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-процентна, непряма відрядна, акордна, акордно-преміальна, відсоткова та ін.

Системний – підхід до управління, який урахує взаємозв'язки між різними аспектами управління підприємством.

Системний підхід – методологічна основа пізнавальної та перетворювальної діяльності. Передбачає виділення системи, її структурних елементів як на рівні системи в цілому, так і на рівні кожної її підсистеми, впровадження бажаного кінцевого результату, досягненню якого підпорядковане функціонування системи. Це стосується соціальних систем, яким

притаманна цілеспрямованість. Забезпечити цілеспрямованість системи можна тільки завдяки перетворювальній діяльності людини.

Системний підхід (у менеджменті) – розвивається з 50-х років ХХ ст. У системному менеджменті керована діяльність аналізується за чотирма основними категоріями: процеси діяльності, функціональні структури, ресурси, способи діяльності. Взаємозв'язок цих елементів та організаційна цілісність систем керованої діяльності забезпечується системною організацією самого менеджменту і його рольовою спеціалізацією.

Системно-інформаційна методологія – базується на знанні фундаментальних механізмів економічного процесу, головним чином на усвідомленні пріоритетно стратегічної, системо- і прогресотворчої функції інформаційного ресурсу та соціально-психологічного потенціалу в процесі суспільного господарювання.

Скалярний ланцюг (від лат. *scalaris* – ступінчастий) – набір команд який чітко простежується від вищого до низового щабля ієрархічної драбини організації.

Службовці – категорії працюючих, які здійснюють підготовку та оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування, виконують суто технічну роботу.

«Собаки» – напрям діяльності й товари з низькою швидкістю зростання і невеликою часткою ринку, які можуть приносити достатній прибуток для підтримки самих себе, але не обіцяють стати більш серйозними джерелами прибутку. Див. також: *Матриця зростання / частка ринку*.

Собівартість (*cost of sales*) – сумарні, виражені у грошовій формі витрати підприємства на виробництво і реалізацію продукції.

Соціалізація – історично зумовлений процес і результат засвоєння та активного відтворення індивідом соціального досвіду.

Соціалізація економіки – одна з визначальних тенденцій соціально-економічного розвитку, що виявляється через процеси соціальної переорієнтації економіки, гуманізації та гуманітаризації праці, пом'якшення соціальної диференціації, переміщення акцентів з інтересів держави на інтереси індивіда.

Соціальна адаптація в організації – процес ознайомлення нових працівників із правилами, практикою та культурою організації в ході офіційної підготовки і неофіційного спілкування.

Соціальна відповідальність – дії організації, які чиняться на благо суспільства добровільно, а не за вимогою закону.

Соціальна відповідальність бізнесу – відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем.

Соціальна допомога – форма грошових виплат, регулярних або разових, у передбачених законодавством випадках часткової або повної втрати працездатності, скрутного матеріального становища, підтримки сімей з метою смерті родичів.

Соціальна педагогіка – наука, яка вивчає вплив на педагогічний процес окремих соціальних інститутів: сім'ї, школи, підліткового чи молодіжного об'єднання, закладів культури, спорту тощо; розглядає особистість як фокус системи соціально-педагогічного впливу, як об'єкт і суб'єкт соціальних відносин.

Соціальна перцепція – складний процес пізнання і розуміння людьми навколишнього, воно включає в себе все те, що в загальнопсихологічному плані вивчається різними термінами і вивчається окремо.

Соціальна підтримка – система заходів для населення, яка передбачає створення умов, що дозволяють працівникові забезпечувати свою соціальну відповідальність.

Соціальна поведінка людини – це поведінка індивідуума, яка причинно зумовлена його характером, що склався під впливом суспільних відносин, та впливом його соціального статусу протягом певного проміжку часу.

Соціальна політика – стратегічний соціально-економічний напрям, визначений країною для всебічного розвитку громадян, який забезпечує принаймні певний рівень та умови їх життя і праці.

Соціальна роль – певний стереотип, шаблон поведінки, який очікується від людини в конкретній ситуації.

Соціальна сфера – підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти якої пов'язані із забезпеченням соціальної відповідальності суспільства й людини, задоволенням їхніх потреб та реалізацією інтересів.

Соціальне забезпечення – система розподільних відносин, у процесі якої за рахунок частини національного прибутку утворюються і використовуються суспільні фонди грошових коштів для матеріального забезпечення громадян у старості, на випадок інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника і в інших випадках, установлених законом.

Соціальне партнерство – система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в ході реалізації соціально-економічних прав та інтересів. *Див. також: Сторони соціального партнерства.*

Соціальне планування – визначення цілей, параметрів розвитку соціальних об'єктів у певній часовій перспективі.

Соціальне страхування – фундаментальна основа державної системи соціального захисту населення, що уможливорює матеріальне забезпечення підтримку непрацездатних громадян за рахунок фондів, сформованих працездатними членами суспільства. *Див. також: Соціальне забезпечення.*

Соціальний аудит – спостереження, контроль та аналіз додержання соціальних норм, правил і визначених в організації методів мотивації пов'язаних із діяльністю персоналу, які знаходять вираз в організації культури, стилі управління, поведінці окремих осіб та організації в цілому.

Соціальний договір – узгодження інтересів різних соціальних груп у найважливіших сферах суспільства: виробництві, обміні, розподілі та споживанні матеріальних і духовних благ.

Соціальний захист – *Див. Соціальне забезпечення.*

Соціальний прогноз – конкретне уявлення про стан колективу в майбутньому, інформація про цілі його соціально-економічного розвитку, необхідні для їх досягнення засоби.

Соціальний розвиток колективу – це процеси соціалізації кожного працівника та всього колективу, які дають змогу регулювати та враховувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства. У вузькому розумінні соціальний розвиток колективу містить у собі ту суму факторів, які утворюють показники соціальної сфери життєдіяльності трудового колективу та сприяють здійсненню функцій цього типу соціальних утворень.

Соціальний рух населення – зміни освітньої, професійної та іншої структури населення. *Див. також: Види руху населення.*

Соціальні мотиви відображають усвідомлення працівником необхідності своєї уваги у суспільно корисній діяльності, намагання взяти участь у вирішенні важливих економічних та соціальних проблем. Ця група мотивів передбачає створення широких можливостей для розвитку внутрішньовиробничої демократії, доступу працівників до повної достовірної інформації про хід виробничого процесу та перспективи діяльності підприємств.

Соціальні нормативи – вимірювачі і критерії розподілу бюджетних коштів для задоволення певного рівня тих чи інших соціальних потреб населення в освіті, медичному обслуговуванні, житлі, пенсійному забезпеченні, соціальному страхуванні тощо.

Соціальні трансферти, або трансфертні платежі, – це цілеспрямована перерозподільного характеру, що полягає в переданні ресурсів у грошовій і натуральній формах державними і некомерційними організаціями (професійними, релігійними, благодійними тощо) населенню.

Соціально-економічна інформація – це сукупність відомостей і даних про соціально-економічні процеси і явища. Вона виступає предметом і продуктом дослідження, ґрунтується на відповідних носіях. Цінність інформації визначається достовірністю, надійністю і часом.

Соціально-економічний аналіз – дослідження суті та взаємозв'язку окремих процесів у соціально-економічній сфері.

Соціально-економічні відносини – це зв'язки, зумовлені власністю, ринком, підприємливістю, керівництвом та іншою діяльністю.

Соціально-економічні основи наукової організації праці – цілі, зміст праці в суспільстві, соціально-економічна спрямованість діяльності організації праці.

Соціально-економічні проблеми – завдання або питання, для вирішення яких немає відповідного матеріального, фінансового, технічного і людського забезпечення.

Соціально-економічні процеси – послідовна зміна стану, функціонування і розвитку об'єктів, перебігу явищ і дій у соціальній та економічній сферах.

Соціально-економічні фактори – причини і задіяні умови, які пов'язані з діяльністю об'єктів. До основних відносять людський фактор, фактор часу, інформаційних та науковий.

Соціально орієнтована ринкова економіка – ринкова економіка, якій замість державного впливу надається орієнтація на розвиток і добробут населення. У С. о. р. е. трудові ресурси й соціальні процеси тісно взаємопов'язані – вони стають одним цілим. Праця людини завжди була економічним, соціальним явищем.

Соціально-психологічне забезпечення стратегічного управління (ССЗ СУ) – сукупність структурних і динамічних характеристик міжособових, групових та організаційних взаємовідносин усередині і за межами організації, що включає сукупність конкретних відносин власності,

субординаційних і координаційних відносин, які обумовлені правовими та організаційно-культурними нормами, за допомогою яких підприємство використовує (або ні) ті можливості, що їй надає середовище, сприяє (або не сприяє) досягненню стратегічних цілей.

Соціально-психологічний клімат – характерний для організації комплекс норм, що визначають поведінку працівників.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами й органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Соціограма (від лат. *societas* – суспільство і грец. *gramma* – риска, літера) – графічне зображення зв'язків усередині соціальної групи на основі виявлених її членами симпатій (антипатій), позитивних (негативних) оцінок своїх колег за певним критерієм.

Соціологічне дослідження – аналіз явищ і процесів соціально-трудої сфери з метою вивчення закономірностей їх розвитку, залежностей і взаємозв'язків між ними для розробки та обґрунтування пропозицій і удосконалення соціально-трудої відносин.

Соціологічні обстеження – це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процес відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. У ході соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування. *Див. також: Джерела інформації про зайнятість та соціально-трудої відносини.*

Соціологія бізнесу – галузь соціології, яка вивчає питання взаємодії суспільства, ринку та підприємництва, мотивації підприємницької діяльності, цілі та цінності підприємництва, моделі підприємницької поведінки, аналізу діяльність підприємців як суб'єктів політичного процесу. Слід констатувати, що, на відміну від Заходу, у нас актуальні економічні, соціально-психологічні та соціокультурні проблеми підприємницької діяльності й поведінки досліджувалися дуже мало. У вітчизняній соціології і політекономії підприємницьку функцію ототожнювали з капіталістичною експлуатацією. До того ж доводили неспроможність підприємництва як специфічного різновиду

інтелектуальної діяльності, що, зрештою, призвело до заперечення ролі інтелективності в соціально-економічному розвитку, вилучення відповідної території з наукового обігу. Сьогодні відчутно бракує активності підприємців, підприємницької мотивації трудової поведінки. Особливо актуальним для нас є формування в суб'єктів бізнесу, громадян духу підприємства.

Сабометричне опитування – опитування з метою виявлення психологічного клімату в колективі і на цій основі одержання кількісної оцінки взаємобіжності відносин у ньому.

Спеціалізація праці – здобуття людиною спеціальних знань і навичок у певній трудовій діяльності; зосередження однорідних функцій управління в певному підрозділі апарату управління організації.

Спеціалізована індустрія – індустрія, у рамках якої існує багато спеціальностей для створення конкурентних переваг, що можуть досягати величезних розмірів і забезпечують високий рівень повернення вкладених коштів.

Спеціаліст – освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі спеціалізації бакалавра здобув спеціальні знання й уміння, має певний досвід участювання для вирішення складних професійних завдань, передбачених певними відповідними посадами.

Спеціальність – 1) здатність працівника до певного виду діяльності внаслідок здобуття певних знань і практичних навичок; 2) конкретний вид у межах певної професії. С. відображає внутрішньо-професійний поділ праці.

Спискова чисельність працівників підприємства – чисельність працівників спискового складу на визначену дату з урахуванням прийнятих і звільнених за цей день працівників.

Спількування – складний, багатоплановий процес встановлення і утримання контактів між людьми, що породжується потребами спільної діяльності та криє в собі обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії діяльності, сприйняття й розуміння іншої людини.

Спільне підприємство – форма співробітництва партнерів, які об'єднують капітал для здійснення спільної виробничої діяльності, управління і розподілу прибутку пропорційно вкладеному капіталу. С. п. створюється на підставі угоди згоовору кількома юридичними особами різних держав.

Споживчий бюджет – вартісний показник обсягу і структури спожитих найважливіших матеріальних благ та послуг.

Споживчий кошик – мінімальний набір продуктів споживання, непродовольчих товарів і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення його життєдіяльності.

Спонукальні чинники – внутрішні чинники, які зумовлюють прояв і формування нужди.

Спостереження – збір первинних даних під час спостереження за людьми і подіями, які цікавлять дослідника.

Сприйняття – процес, завдяки якому людина відбирає, організовує і інтерпретує інформацію, формуючи у своїй свідомості картину навколишнього світу.

Спростування – це міркування, у процесі якого встановлюється хибність тези або неспроможність доведення деякого положення в цілому. С. має такі структурні елементи: *теза С.* – висловлення, положення, яке треба спростувати; *аргументи С.* – висловлення, положення за допомогою яких спростовується теза.

Стагнація – застій в економіці, виробництві, соціальній сфері, стає тривалою суспільно-економічною депресією, що виявляється у сповільненні чи припиненні економічного росту й інвестиційних процесів, появі незавантажених виробничих потужностей, загальному згортанні виробництва.

Стагфляція (*stagflation*) – інфляція, що супроводжується стагнацією виробництва й зростанням безробіття. *Див. також: Інфляція.*

Стажування – робота молодих фахівців дублерами керівників і провідних фахівців організації; робота у провідних наукових установах, навчальних закладах і зарубіжних організаціях.

Стандарт – 1) зразок, еталон, модель, які приймаються за вихідні для порівняння з ними інших подібних об'єктів; 2) нормативний документ, який розроблено здебільшого на засадах згоди, що характеризується відсутністю заперечень з істотних питань у більшості зацікавлених сторін і затвердженням визнаним органом.

Стандарт вищої освіти – сукупність норм, які визначають зміст вищої освіти, зміст навчання, засіб діагностики якості вищої освіти та нормативний термін навчання.

Стандартизація – установлення єдиних норм за типами, марками, параметрами, розмірами до якості виробів, а також за величинами вимірів методом випробувань, контролю та правил упакування, маркування і зберігання продукції, технології виробництва.

Старіння знань – знецінення певних понять, уявлень, відомостей, зрештою якого є нові дослідження, впровадження інновацій тощо, які зумовлюють необхідність постійного оновлення знань і підвищення кваліфікації персоналу.

Статут підприємства – письмовий юридичний документ, який виробляють і затверджують його засновники, він регулює всі сторони діяльності. У статуті наводиться повна характеристика всіх напрямів діяльності підприємства (мета і основні завдання; правова основа діяльності; склад майна і коштів; взаємовідносини з бюджетом; формування і розподіл прибутку; управління підприємством; реорганізація і припинення діяльності підприємства).

Статутний фонд – сукупність матеріальних ресурсів та коштів, що належить засновником у постійне розпорядження підприємства чи організації. Первісний розмір С. ф. фіксується в статуті підприємства за його заснування і використовується як основне джерело власних коштів для формування основних і оборотних коштів. Сума С. ф. на початок і кінець звітного періоду відображається в пасиві балансу підприємства і відповідає залишковій вартості основних фондів і мінімальній потребі в оборотних коштах.

Стенографія – швидке записування за допомогою спеціальних знаків і заміщення слів та словосполучень, для синхронного записування усної мови.

Стереотип «економічна людина» – ґрунтується на принципі грошового стимулювання. Відповідно до нього кожна людина може за відповідну оплату виконати все, що забажає керівник. Людина працює добре, якщо їй добре платять. Тому той, хто платить, може вимагати відробітку на повну силу. Керівник упевнений, що підвищення чи зниження оплати праці є основним стимулом для працівника; у його свідомості переважає стереотип «гроші виконують усе».

Стереотип «етична людина» – ґрунтується на принципі підпорядкування працівника вимогам професійної, ділової та управлінської етики. Етичні вимоги формуються на основі різних договорів, угод, спеціально розроблених кодексів, хартій, декларацій, а також у результаті встановлення правил поведінки в організації, де співробітники оцінюють один одного відповідно до життєвих уявлень про мораль.

Стереотип «психологічна людина» – ґрунтується на вмільному використанні психології з метою досягнення певної вигоди, тобто людина хоче досягти успіху, знаючи певні методи психологічного впливу як на

інтуїтивному рівні, так і на рівні методик, яких її навчили у процесі тренінгу. Цей стереотип сформувався в результаті самостійного читання спеціальної психологічної та психолого-управлінської літератури (починаючи з Д. Карнегі), на основі навчання та особистого досвіду праці в організаціях, особливо у сфері управління поведінкою працівників, ділового спілкування на переговорах, формування іміджу фірми та «розкрутки» торгової марки під час безпосередніх продажів товарів і послуг.

Стереотип «технологічна людина» – ґрунтується на принципі організованого підпорядкування людини робочим операціям в умовах, коли вона дедалі частіше стає жертвою наукового і техніко-технологічного прогресу. «Босами» працівників стають комп'ютери, які контролюють «живу працю» на всьому технологічному ланцюгу. Жорстка включеність працівників у технологічні та комп'ютерні процеси з детальним поопераційним контролем ставить їх у становище додаткових ланцюжків, які обслуговують техніко-технологічні системи в наростаючому часовому темпі. Працівники так «прив'язуються» до цих систем, що постійно відчувають «техностреси», які є показником «дегуманізації» їхньої праці. Зазначений стереотип «технократує» мислення керівників, орієнтує їх на суворий поопераційний контроль поведінки працівників. Він формулюється так: «Без технологічної дисципліни не можна!» і «Нова техніка – запорука успіху!».

Стереотипізація (від грец. *stereos* – міцний, твердий, *typos* – відбиток) – це класифікація форм поведінки та інтерпретація їх причин через співвіднесення із зразками, що відповідають соціальним стереотипам. С. є прийом узагальнення типових рис, притаманних особистостям як носіям певних соціально та психологічно значущих характеристик. С. може складатись як результат узагальнення власного досвіду суб'єктом міжособистісного сприймання, до якого приєднуються відомості, одержані з книг та інших джерел. С. є свідченням проникнення у психологічну сутність особистості та виявлення найхарактерніших її рис. Якщо С. базується на достатній об'єктивній інформації, на якій робляться узагальнення, вона відображає вищий рівень пізнання людини людиною. Проте С. може бути помилковою, мати характер упередженості, коли інтерпретація фактів, на підставі яких робляться узагальнення, виявляється недостатньо аргументованою, а самі факти не висліджують сутності стосунків.

Стиль керівництва – спосіб, «логіка» впливання керівника на підлеглих. Виокремлюють авторитарний (директивний), демократичний (колегіальний) і ліберальний (поблажливий) стилі керівництва. Див. також:

авторитарний стиль управління. Демократичний стиль управління. Лицарський стиль управління.

Стимул – спонування до дії, причиною якого є інтерес як форма задоволення потреб.

Стимулювальний маркетинг – передбачає наявність ряду товарів і послуг, на які немає попиту, тобто має місце певна байдужість або незацікавленість споживачів, а важливіші сегменти потенційного ринку не мають зацікавленості до конкурентної пропозиції. *Див. також: Маркетинг.*

Стимулювальні виплати – доплати і надбавки за високу кваліфікацію, професійну майстерність, роботу з меншою чисельністю, премії, винагороди тощо. Визначаються підприємством самостійно і здійснюються ним у межах фінансових можливостей.

Стимулювання інновацій – система заходів із забезпечення зацікавленості виробників, працівників, керівників регіонів і держави у прискоренні вироблення, освоєння та розповсюдження нової техніки і технологій, прискореної заміни застарілих основних фондів, видів продукції, методів виробництва.

Стимулювання праці – 1) створення умов, за яких активна трудова діяльність, що дає визначені, заздалегідь зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значимих і соціально обумовлених потреб працівника, формування в нього мотивів до праці; 2) спонування людини до праці, підвищення трудової ініціативи, зацікавленості в результатах роботи індивіда чи колективу, а також заохочення прагнення до вдосконалення професійної майстерності, ефективного використання засобів праці, удосконалення технологічних і організаційних форм виробництва. С. п. здійснюється за допомогою таких економічних категорій, як заробітна плата, кредит, податок, кредит, процент за кредит) і соціальних (моральних) важелів.

«Сторожі» – члени закупівельного центру організації, що скеровують інформацію до інших членів центру.

Сторони соціального партнерства – професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до вимог законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування. *Див. також: Соціальне партнерство.*

Сторони соціально-трудова відносин – це наймані працівники, роботодавці й держава – носії первинного права в цих відносинах.

Страйк (*strike*) – узгоджене тимчасове припинення роботи найманими працівниками з метою досягнення висунутих вимог професійного або економічного характеру.

Стратегії навчання впродовж життя – визнання неформального і неофіційного (спонтанного) компонентів навчання, пов'язаних із розробкою задовільних консультативних і керівних систем; розвиток основних навичок для всієї молоді і дорослого населення з метою розвитку дійсного прагнення до навчання; перспектива охоплення всього життя шляхом надання пріоритету в задоволенні потреб дітей дошкільного віку і дорослого населення; результативне і ефективне керівництво фондами з вірогідною необхідністю залучення більшого числа державних і приватних ресурсів, особливо через введення нових стимулів; питання керівництва і партнерства, яке визначає потребу залучати і координувати діяльність різних інстанцій.

Стратегічна група – група компаній певної індустрії, що наслідують ту саму або схожу стратегію на даному цільовому ринку.

Стратегічний план з праці відображає стратегію розвитку підприємства і має на меті забезпечення результативності підприємства та освоєння ним нових можливостей; у ньому відображено рішення, які стосуються сфер діяльності та вибору її напрямів. Стратегічний план залежить від функції часу, він має переважно концептуальний характер. *Див. також: Види планів з праці.*

Стратегія винагородження (від грец. *stratus* – військо і *ago* – веду) – система цілей, засад і методів досягнення внутрішньої і зовнішньої конкурентності винагороджень, яка, будучи інтегрованою із системою бізнесових цілей організації, визначає бажану поведінку її колективу.

Стратегія захисна (оборонна) – збереження і закріплення позиції фірми в певних галузях на основі модернізації, модифікації наявних видів продукції, технологій; завданням захисної стратегії є збереження стабільного становища фірми на ринку.

Стратегія «зняття вершків» – установа високої первинної ціни на новий товар, щоб поступово отримати максимальний прибуток з усіх сегментів ринку, готових заплатити високу ціну. Це забезпечує компанії менші обсяги продажу за більшого прибутку з кожного продажу. *Див. також: «Зняття вершків».*

Стратегія імітаційна – різновид захисної стратегії, який передбачає зменшення ризику впровадження нововведень завдяки залученню результатів наукових досліджень і розробок, проведених іншими фірмами.

Стратегія наступальна – тип стратегії, спрямованої на витіснення конкурентів шляхом захоплення нових ринків збуту чи домінуючого становища на ринку за певним видом продукції.

Стратегія підприємства – комплексна програма дій (заходів), яка має забезпечити досягнення її численних цілей у передбачуваному тривалому періоді. Формування стратегії здійснюється у процесі стратегічного планування діяльності підприємства.

Стрес (стан напруги) – сукупність захисних реакцій організму людини у відповідь на вплив різних несприятливих факторів.

Строк – період часу, протягом якого має бути виконане зобов'язання.

Структура (від лат. *structura* – будова, розташування, порядок) – сукупність стійких зв'язків об'єкта і його елементів, що забезпечують цілісність системи – збереження основних якостей за різних внутрішніх і зовнішніх змін.

Структура зайнятості в постіндустріальному суспільстві. Постіндустріальне суспільство як вища стадія суспільно-економічного прогресу характеризується відчуження безпосереднього виробника від засобів виробництва і результатів праці, що було характерне для індустріального суспільства, поступово змінює відносини капіталу і праці. Замість відносин підкорення з'являється соціальне партнерство через широке залучення робітників до управління акціями, системи участі в розподілі створюваного прибутку та співробітництвом. Перетворення праці з важкої, рутинної у висококваліфіковану, творчу, що долає будь-які форми речової залежності, скасування будь-якого примусу та приниження людської гідності, робить суспільні відносини більш гуманними, радикально оновлюють менталітет людини. У постіндустріальному суспільстві питома вага зайнятих у матеріальному виробництві істотно зменшується, відбувається абсолютне переважання над послугами. Старі форми праці входять у суперечність із потребами нової економіки і технології, стають непродуктивними. *Див. також: Постіндустріальне суспільство.*

Структура заробітної плати – співвідношення окремих частин заробітної плати в загальному її обсязі. У стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата становить 85–90% у С. з. п.

Структура персоналу підприємства – склад і кількісне співвідношення окремих категорій і груп працівників.

Структуризація праці – процес створення нових і модифікації існуючих структур виконуваних на робочих місцях робіт.

Ступінь інтелектуальної праці – показник, який характеризує професійний аспект праці і відображає співвідношення часу на виконання функцій, які потребують затрат розумової (творчої) та фізичної (нетворчої) праці.

Суб'єкти інноваційної діяльності – фізичні чи юридичні особи, які здійснюють (ініціюють) створення і впровадження нових технічних засобів та технологій у сферу виробництва чи послуг.

Суб'єкти ринку праці – роботодавець і найманий працівник. Останній має право розпоряджатися своєю здатністю до праці. Він є власником, носієм і продавцем своєї робочої сили. Роботодавець є покупцем цього товару.

Суб'єкти соціально-трудових відносин – це наймані працівники, роботодавці, їхні представницькі органи і організації, а також державні органи. Суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами в соціально-трудових відносинах.

Субкультура – група людей, що дотримується певної системи цінностей, заснованої на їх загальному життєвому досвіді і становищі в суспільстві.

Субординація (від лат. *sub* – під та *ordinate* – упорядкування) – система відносин на основі підпорядкування нижчого за посадою вищому. С. існує між керівниками і підлеглими, між структурними підрозділами апарату управління, між організаціями різних рівнів ієрархії.

Судження – найпростіший акт мислення, що відображає зв'язок предметів і явищ або певних ознак. С. відповідає на запитання, яке виникло у процесі діяльності. С. – основа розуміння.

Сукупна пропозиція включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати.

Сукупний попит на робочу силу – це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку.

Суспільна думка – вираз у формі суджень, ідей, уявлень, ставлення соціальних груп до явищ або проблем соціального життя, які торкаються загальні інтереси і формуються під впливом засобів масового впливу.

Суспільна організація праці – формування і підтримування природних, розумних пропорцій між сферами прикладання праці, а отже, і між сферами суспільного виробництва і невиробничої сфери.

Суспільний поділ праці – процес відособлення різних видів трудової діяльності, які взаємодіють між собою і взаємодоповнюють один одного, становлячи цілісний системний механізм суспільного відтворення.

Суспільні класи – відносно стабільні і великі групи суспільства, членів яких мають приблизно однакові інтереси, поведінку і систему цінностей.

Суспільство – сукупність людей, які об'єднані конкретними інтересами, потребами, традиціями, звичаями і які проживають на спільній території.

Суспільство знань (*knowledge society*) – суспільство, де широко використовуються доступна інформація й інформаційно-комунікаційні технології, головною цінністю якого є інвестиції в нематеріальний, людський та інтелектуальний капітал, а основною рушійною силою – знання і творчість.

Суцільна фотографія робочого часу – облік робочого часу, коли враховуються всі затрати робочого часу протягом зміни.

Сучасний (інтенсивний) тип відтворення населення – рух населення, при якому спостерігається зменшення рівня народжуваності, зменшення рівня смертності і зростання середньої тривалості життя.

Схема функціональних взаємозв'язків – відображає горизонтальні зв'язки функціональних підрозділів апарату управління. Має форму таблиці, в якій по вертикалі формулюють функції управління, які виконують конкретні функціональні підрозділи, а по горизонталі вказують функціональні підрозділи апарату управління й посади вищих керівників. На перетині рядків і граф проставляють символи, які відображають ступінь участі окремих функціональних підрозділів і керівників у виконанні конкретних функцій певного підрозділу. Часто застосовують такі символи: О – відповідає за виконання функції, організовує її виконання, готує та підписує підсумковий документ; П – готує вихідні дані й інформацію, необхідну для виконання певної функції; С – узгоджує підготовлений документ або окремі питання під час виконання функцій; Р – приймає рішення, затверджує, підписує документ.

Схеми посадових окладів – сукупність нормативних матеріалів, що використовуються для організації оплати праці керівників, спеціалістів і службовців залежно від посад, які вони займають, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності й важливості роботи. Особливістю застосування на підприємстві С. п. о. є розробка окладного розпису.

Т

Талант – високий ступінь розвитку здібностей людини в досягненні певних результатів.

Тантьєма – додаткова винагорода, що виплачується членам правління, директорам, керівним службовцям акціонерних товариств, банків, фінансових та страхових компаній з урахуванням одержуваних цими структурами прибутків. Розмір Т. встановлює найвищий орган управління (збори акціонерів чи засновників) у відсотках від чистого прибутку.

Тарифна система оплати праці – є основою організації оплати праці. Вона являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Т. с. о. п. включає тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. *Див. також: Тарифна сітка, Тарифна ставка, Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професійних робітників, єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник.*

Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються, і обумовлюється з колективному договорі.

Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Т. с. робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. У будь-якому разі вона не може бути меншою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. На основі тарифної сітки і Т. с. робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Тарифний коефіцієнт – показник, який характеризує співвідношення між різними розрядами і показує, у скільки разів рівень складності і оплати

щоданої кваліфікації перевищує рівень складності і відповідальності та варту роботи, віднесеної до першого розряду тарифної сітки.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) – це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників. Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів: «Характеристика робіт», «Повинен знати» і «Приклади робіт».

Творча праця – створення нового, яке суттєво відрізняється від уже відомого або є таким, якого ще не існувало взагалі. Цей процес вимагає «включення» найскладніших механізмів мислення.

Творчі стимули характеризують показники праці, виражають задоволення досягнутим рівнем виробництва, професійну гордість, породжують свідомлення працівником користі від своєї діяльності. Процес неухильного зростання творчих стимулів відбувається з розвитком продуктивних сил, підвищенням духовного та інтелектуального рівня працівників.

Творчість – процес створення наукових, духовних та матеріальних цінностей.

Темперамент (від лат. *temperamentum* – узгодженість, устрій) – 1) певне поєднання психологічних властивостей, що виявляється в діяльності та поведінці людини і не піддається впливам середовища й виховання, але змінюється в онтогенезі. Характеризує індивіда щодо вияву його емоційності, активності та модальності (у логіці – можливість, дійсність чи необхідність чогось). Є чотири типи Т.: меланхолічний, сангвінічний, холеричний, флегматичний. Див. також: *Меланхолік, Сангвінік, Холерик, Флегматик*.

Тенденція – напрям, схильність, вказує напрям розвитку якогось явища або прагнення чи схильність, що властиві чому-небудь.

Теоретичні соціологічні дослідження – дослідження, спрямовані на вивчення загальних соціальних закономірностей, розробку методології дослідження тощо.

Теорія (від грец. θεωρία – спостереження, дослідження) – 1) комплекс абстрактних пізнавальних образів, поглядів, уявлень, ідей, понять, концепцій тощо, спрямованих на тлумачення і пояснення певних явищ; 2) форма

організації наукових знань, котрі дають цілісне уявлення про закономірності та зв'язки об'єкта дослідження.

Теорія використання трудових ресурсів – концепція кадрового менеджменту, яка розвивається в рамках економічного підходу до управління і зводить кадрові функції до технічного (інструментального) навчання, а не до розвитку та управлінської підготовки.

Теорія двох чинників Ф. Герцберга. Нова модель мотивації, в якій мотивація є не лише задоволення, а й не задоволення тих чи інших потреб. При цьому наростання однієї потреби і спад другої є самостійними процесами. Тому ті чинники, які впливають на одну з цих потреб, не обов'язково впливають на іншу. Модель Герцберга побудована на потребам двох груп: 1) потреби, пов'язані з чинниками умов праці (санітарно-гігієнічні умови праці, розмір заробітної плати, стиль керівництва на підприємстві, політика підприємства тощо); 2) потреби, пов'язані з мотивувальними факторами (зміст праці, можливість кар'єрного росту, повага, визнання, схвалення результатів праці, успіх, можливість творчого росту, високий ступінь відповідальності, самореалізація у процесі праці).

Теорія економічної соціології – це система наукових положень, ідей, гіпотез і концепцій, що ґрунтується на вивченні дій економічних і соціальних законів, закономірностей і принципів, а також на понятійному апараті щодо соціально-економічних відносин та соціально-економічних процесів.

Теорія існування, зв'язку та росту К. Альдерфера. Автор об'єднує потреби людини в такі три окремі групи: потреби існування, потреби зв'язку, потреби росту. *Потреби існування* – відображають базові потреби людини і складаються з групи фізіологічних потреб та групи потреб безпеки. Вони наближено відповідають першим двом рівням піраміди потреб А. Маслоу. *Потреби зв'язку* – відображають соціальну природу людини, її бажання бути членом певного колективу: родини, друзів, колег, керівників, підлеглих. До цієї групи можна повністю віднести потреби поваги та визнання. *Потреби росту* є аналогічними до потреб самовираження, які пов'язані з бажанням розвитку, саморозвитку і самовдосконалення. Вони адекватно відповідають двом верхнім рівням піраміди потреб А. Маслоу. *Див. також: Теорія потреб А. Маслоу.*

Теорія Й. Шумпетера – концепція нововведень австрійського економіста Й. Шумпетера, згідно з якою розвиток економіки являє собою складний циклічний процес, у якому спалахи нововведень спричиняються

розумінням фаз кризи і розквіту. Й. Шумпетер дав визначення нововведень, запропонував їхню класифікацію.

Теорія капіталу І. Фішера. Автори теорії включають у поняття людського капіталу не лише знання та вміння людей, не лише їхню здатність до праці, а й фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості і здібності людей. Для них людським капіталом є, наприклад, такі якості, як здоров'я, сила і зовнішня привабливість, вміння встановлювати і підтримувати потрібні знайомства, дотримуватися законів і традицій, організовувати свою діяльність тощо.

Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людини. Принципові ідеї такої залежності висловив А. Сміт. Офіційною датою народження цієї теорії традиційно вважається жовтень 1962 р., коли була опублікована серія статей, присвячених виключно проблемі людського капіталу.

Теорія мотивацій З. Фрейда. Фрейд розглядав організацію психічного життя у формі моделі, що мала своїми компонентами психічні інстанції: 1) «Ідео» (Воно) – найбільш примітивна інстанція, яка охоплює все породжене, генетично первинне, підпорядковане принципу задоволення, і так, що нічого не знає ані про реальність, ані про суспільство; 2) «Его» (Я) – відповідає принципу реальності, що виробляє низку механізмів, які дають змогу адаптуватися до середовища, справлятися з його вимогами. Я – інстанція, що означає суб'єкт запланованих дій, в яких особистість віддає собі рахунок за які вона несе відповідальність. Я – продукт індивідуального досвіду; 3) «Супер-его» (над-Я) – є джерелом моральних і релігійних почуттів, яке контролює і карає. Це продукт впливів, що виходять від інших людей. Воно виникає в ранньому дитинстві і залишається майже незмінним у наступні роки. Над-Я утворюється завдяки механізму ідентифікації дитини з батьком, який є для нього моделлю.

Теорія набутих потреб Девіда Мак-Клелланда. У концепції в основу кожного мотиву людини до високопродуктивної праці покладено задоволення потреб. Ця теорія пов'язана з вивченням і описом впливу на поведінку людини трьох груп потреб вищих рівнів: причетності (співучасті), влади (досягнення), влади.

Теорія очікувань В. Врума. Ґрунтується на тому, що наявність потреби є необхідною умовою мотивації людини на досягнення визначеної мети. Людина має бути впевнена в тому, що обраний нею тип поведінки

дійсно призведе до задоволення її потреб. Більшість людей, наприклад, очікують, що закінчення ними вищих навчальних закладів дасть можливість одержати кращу роботу. В. Врум назвав це теорією очікувань, не відкидаючи активну роль потреби в мотиваційному процесі. Теорія ґрунтується на трьох критично важливих взаємозалежностях: співвідношення «затрати праці (зусилля) – результати» ($Z - R$); співвідношення «результат – винагорода» ($R - V$); валентність (сподівання на достатню цінність винагороди, задоволення винагородою).

Теорія Портера – Лоулера. Це комплексна процесійна теорія мотивації, яка поєднує в собі елементи теорії очікувань і теорії справедливості. В її моделі фігурують п'ять змінних: витрачені зусилля, сприйняття отриманих результатів, винагорода, ступінь задоволення, оцінка ролі робітника. Згідно з моделлю Портера – Лоулера досягнуті результати залежать від докладених зусиль працівника, його здібностей і характерних властивостей, а також від усвідомлення ним своєї ролі у процесі праці. Рівень докладених зусиль працівника визначається цінністю винагороди і ступенем упевненості в тому, що даний рівень зусиль приведе до конкретного рівня, тобто ці зусилля будуть гідно нагороджені. Людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати.

Теорія постановки цілей Е. Лока. Теорія Е. Лока виходить з того, що люди суб'єктивно розуміють мету підприємства як свою особисту і намагаються досягти її, отримуючи при цьому задоволення від виконання визначеної роботи. Результативність праці багато в чому визначається такими характеристиками цілей, як належність людини до них, їхня складність тощо. Якщо цілі реальні, то що вони вищі, то більших результатів досягає людина в процесі їхнього виконання. Саме ясність і визначеність цілей, чіткість і конкретність їх постановки приводить до високих результатів. Що вища допустимість цілей для працівника, то наполегливіше він буде намагатися виконати їх, незважаючи на складність, специфічність або якісь інші перепони. Якщо ж цілі не реальні – вони перестають бути засобом мотивації.

Теорія потреб А. Маслоу. Визначає п'ять основних ступенів ієрархії людських потреб, які побудовані за принципом «важливості», починаючи з нижчого рівня (біогенні потреби) до верхнього рівня (психогенні потреби): фізіологічні потреби (спрага, голод), потреби самозбереження (безпека, захищеність і впевненість у майбутньому), соціальні потреби (почуття духовної близькості, любов), потреби у визнанні та повазі (самоповага).

і статус), потреби в самостверженні (саморозвитку і самореалізації).

Теорія потреб людини М. Туган-Барановського. Провідний російський економіст у центр економічного поступу поставив людину з її внутрішніми мотиваціями. Учений виокремив п'ять груп потреб людини: базисні – для безпосереднього підтримання життя і почуття спадковості; середні – симптоматичні інстинктивні; альтруїстичні; потреби, що ґрунтуються на практичних інтересах.

Теорія справедливості Дж. Адамса. Теорія справедливості свідчить, що люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до затрачених зусиль і потім зіставляють його як із попередніми періодами, так і з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу. Якщо людина відчуває справедливе ставлення до себе, як і до інших, і належну ціну своєї праці, вона буде задоволена і виявлятиме активність. І навпаки, якщо порівняння показує дисбаланс і несправедливість, тобто людина вважає, що її колега отримав за таку саму працю більшу винагороду, то в неї виникає психологічна напруга. У результаті потрібно мотивувати цього працівника зняти напругу і для відновлення справедливості виправити дисбаланс.

Теорія управління про роль людини в організації – система знань про роль людського фактора в організації як цілісної соціально-економічної системи. Вона розвивалася разом з різними школами управління, що відомі за її назві.

Теорія X – авторитарний підхід до управління, тобто пряме регулювання і твердий контроль. Люди ледачі, мають потребу в примусі, контролі, керівництві, стимулюванні до сумлінної роботи, припускає страх покарання. *Див. також: Системи управління персоналом.*

Теорія Y – робітники-творці, і їх потрібно наділяти повноваженнями. Це демократичний (партисипативний) підхід, що приводить до делегування повноважень, збагачення змісту роботи, поліпшення взаємин, визнання того, що мотивація людей відбувається на основі складної сукупності психологічних потреб і чекань. *Див. також: Системи управління персоналом.*

Теорія Z – ця теорія розроблена на основі особливостей японського стилю управління, визначає ряд принципових положень: довгострокова, іноді безстрокова, система наймання на роботу, колективне прийняття рішень і колективна відповідальність, повільне просування по службі і неспеціалізований кар'єри (тобто ротация працівників через різні види робіт), неявний

механізм контролю, усебічна турбота про персонал. *Див. також: Система управління персоналом.*

Термін окупності нововведення – показник ефективності реалізації інноваційного проекту, визначений як період часу, що починається з досліджень і закінчується моментом, коли прибуток із продажу нововведення відшкодує всі витрати на НДДКР.

Тест (від англ. *test* – випробовування, перевірка) – 1) стандартизований, обмежений у часі метод психологічного дослідження, що використовується для встановлення кількісних (і якісних) індивідуально-психологічних відмінностей; 2) система завдань, виконання яких повинно виявити наявність певних знань, умінь і навичок; 3) важливий метод вимірювання складних властивостей і якостей людини, які не підлягають прямому, безпосередньому дослідженню, що забезпечує високу валідність масових соціальних вимірів.

Тестування – метод виявлення певних якостей особистості та інтенсивності їхньої виразності за допомогою серії іспитів (питань, задач, ситуацій та ін.), тобто це спосіб психологічної діагностики, що використовує стандартизовані запитання і завдання (тести), які мають визначену шкалу значень.

Техніка оцінювання – спосіб збирання, реєстрації й аналізу інформації, яка є підставою для визначення оцінки.

Техніко-економічні основи наукової організації праці – досягнення технічних наук, сукупність знань і досвіду в галузі застосування і вдосконалення знарядь і предметів праці, техніки і технології виробництва.

Технікум (училище) – вищий навчальний заклад освіти або структурний підрозділ університету, академії, інституту, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами молодшого спеціаліста, має необхідний кадровий потенціал та матеріально-технічну базу.

Технічний поділ праці – це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками підприємства, поділ трудового процесу на підприємстві на ряд часткових функцій і операцій, це спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

Технічні виконавці – працівники, що виконують технічну роботу, пов'язану з господарським обслуговуванням, обліком, діловодством (секретарі, обліковці).

Технократія – висококваліфіковані спеціалісти у сфері техніки і технології, які беруть участь в управлінні організацією та здійсненні державної економічної політики.

Технології РК – стратегічні й тактичні комунікаційні технології, використовуватися і здійснювані з метою досягнення згоди і взаєморозуміння між різними групами його громадськості.

Технологічна операція – це частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над якою предметом праці. Операція є основною одиницею поділу праці на спеціальності й характеризується незмінністю робочого місця, предмета праці й виконавця.

Технологічне старіння заведено вважати наслідком науково-технічного прогресу у сфері створення нових конструкцій, технологій і матеріалів, що призводить до знеціненні пов'язаної з ними техніки порівняно з новими аналогами, які дешевше коштують і потребують менших експлуатаційних витрат (обслуговування та ремонт).

Технологічний поділ праці – розподіл праці за технологічними процесами і процесами, за фазам, видами робіт, виробами, деталями, він характеризується розміщення працівників відповідно до технології виробництва. *Див. також: Поділ праці.*

Технологічний прорив – принципово нове вирішення проблеми технологічним шляхом.

Технологічний розрив – періоди переходу від однієї технології до іншої на основі нових знань, різниці між стратегіями щодо використання науково-технічного потенціалу.

Технологічні розробки – процес вибору і наукового обґрунтування оптимальних технологічних процесів, нових видів матеріалів та способів їх використання, інструменту, прогресивного технологічного устаткування.

Технологія (від грец. *techo* – мистецтво і *logos* – слово, учення) – спосіб використання сировини на необхідні продукти й послуги, механізм роботи машин та обладнання з перетворення вихідних елементів праці на підсумкові результати, що є метою діяльності організації.

Технологія діяльності – визначений порядок виробничих процесів, сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому певних властивостей, форми, місцезнаходження в просторі, взаємного розпорядження складових блага, що виробляється.

Технологія соціальна – технологія організації суспільних процесів та управління ними з метою їх оптимізації, раціоналізації та підвищення ефективності. Характерними рисами Т. с. є: простота, масовість, гнучкість, стандартизація принципів, стандартизація рекомендацій. Технологізація є

необхідною передумовою соціально-інженерної діяльності незалежно від того, в яких масштабах (на якому рівні) вона здійснюється. Об'єктом Т. є виступають суспільні відносини різної природи – економічні, політичні, ідеологічні та ін., а також соціальні інститути, що їх регулюють.

Технологія управління персоналом – сукупність способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих остаточних результатів трудової діяльності. Технологія управління персоналом регламентується спеціально розробленими нормативно-методичними документами: нормами та нормативами, положеннями, посадовими інструкціями, стандартами організації, схемами документообігу, схемами функціональних взаємозв'язків та іншими документами.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін. *Див. також: Режими праці й відпочинку.*

Тимчасова міграція – переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до двох місяців.

Тип керування. Визначається ступенем свободи, наданим керівникам підлеглим у процесі підготовки рішень. Вона може змінюватися від нуля (тип керування: суворя диктатура) до дуже значної (тип керування: колегіальне керування). Основні типи керування: 1) жорсткий авторитарний; 2) правильно (доброзичливо)-авторитарний; 3) дорадчий і 4) колегіальний.

Типи відтворення населення поділяють на традиційний і сучасний. *Див. також: Традиційний тип відтворення населення, Сучасний тип відтворення населення.*

Товариство з додатковою відповідальністю – вид господарської організації, статутний фонд якої розділений на частини, розмір яких визначається за його внесками у статутний фонд, а за недостатності цих сум – додатково майном, що їм належить, в однаковому для всіх учасників розмірі, кратному внеску кожного з них.

Товариство з обмеженою відповідальністю – організація, створювана на основі угоди між юридичними особами та (або) громадянами шляхом об'єднання їхніх внесків задля досягнення загальних цілей. Таке товариство, статутний фонд якого формується лише за рахунок коштів пайовиків, несе відповідальність у межах власного майна, а його учасники – у межах їхніх внесків.

Товарна диверсифікація – це доповнення існуючих номенклатурних груп товарів новими номенклатурними групами товарів і їх асортиментом.

Товарна номенклатура – групи товарів, які тісно пов'язані між собою через подібність їх функціонування чи продажу тим самим групам покупців, а також їх через однотипні торговельні заклади чи в рамках того самого цінового цін.

Традиційний (екстенсивний) тип відтворення населення – рух чисельності, за якого спостерігається високий рівень народжуваності і високий рівень смертності. Цей тип характерний для ранніх етапів розвитку людського суспільства.

Трансінформаційний механізм діяльності і розвитку – глобальність опосередкованості всіх систем праці феноменом ідеальної за своєю сутністю інформації. Найскладнішою проблематикою в завданні пізнання цього механізму є перехід із сфери так званого матеріального в сферу ідеального.

Транспсихо-інформаційний механізм праці – цей термін вказує на те, що діяльний за своєю сутністю феномен інформації породжується лише завдяки активності людини-суб'єкта, переважно в процесах праці як результат взаємодії з об'єктивно існуючим середовищем, а історично сформованим людством інформаційний ресурс є виключно єдиним об'єктивним фактором поведінки суб'єкта і функціонально необхідним засобом здійснення або економічної діяльності і соціального розвитку.

Транспсихо-інформаційно-технологічний механізм соціально-економічної діяльності і розвитку – цей термін визначає глибинну методологічну сутність всякого трудового процесу. Окрім «транспсихічності» та «трансінформаційності» глибинного механізму праці термін вказує на його «трансінтелектуальність», тобто доцільну опосередкованість певними, також методологічно необхідними елементами в загальній системі праці. Із загальносистемного погляду навіть процес суто інтелектуальної праці як процес творчого мислення є технологічним, тобто штучно цілеспрямованим, де «конкретними праці» слугують інтелект і мета.

Трансформація системи цінностей (у постіндустріальному суспільстві). Постіндустріальне суспільство характеризується глибокою ціннісною трансформацією, де матеріалістична система цінностей поступається постматеріалістичній. Зміна шкали життєвих цінностей людини почалась у розвинутих країнах світу наприкінці 1960-х років. На той час можливість самореалізації у професійній діяльності почала займати перші місця в шкалі цінностей представників американського середнього класу, розміри заробітної плати виявились на п'ятому місці. Якщо раніше (у період індустріального суспільства) більшість людей керувалась мотивами матеріального

збагачення, то зараз (у період постіндустріального суспільства) їх цікавлять можливості самореалізації, утвердження певних амбіцій. Водночас відбувається релігійний ренесанс – людство знов шукає Бога, тобто відбуваються суттєві зміни в духовному житті суспільства.

Тренінг (від англ. *training, to train* – виховувати, навчати) – 1) спеціальне тренування, навчання чогось, за допомогою якого позначають різні методи прикладної психології, призначені для формування та розвитку людини корисних звичок, умінь та навичок; 2) сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування та взаємодії людей у групі.

Трипартизм – система тристороннього представництва: підприємств, профспілок і уряду.

Трудова дисципліна – *Див. Дисципліна праці.*

Трудова дія – це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини за незмінних предметів і засобів праці (наприклад, дія «вимкнути персональний комп'ютер» виконується очима і руками людини з одним комп'ютером за допомогою кількох трудових рухів натиснення та кнопки). *Див. також: Трудовий рух.*

Трудова діяльність в умовах економіки знань – обраний із власної волі вид діяльності, який ґрунтується на договірних відносинах між роботодавцем і найманим працівником про виконання певних функціональних обов'язків, у процесі здійснення яких центральне місце займає особистість, її індивідуальні потреби та інтереси, а основним продуктом виступає вміння набувати, застосовувати та реалізовувати знання. *Див. також: Інтелектуалізація трудової діяльності.*

Трудова поведінка – становить систему пов'язаних між собою вчинків і дій, які люди здійснюють у виробничій сфері під впливом особистих і групових інтересів задля задоволення своїх потреб. За типами і формами Т. п. поділяється на функціональну, економічну, організаційну, цивільну, інноваційну, деструктивну тощо.

Трудове виховання – виховання свідомого ставлення до праці шляхом залучення людини до активної трудової діяльності. Упродовж довгого часу під цим поняттям розуміли скерованість вихованців на оволодіння, в основному, робітничими спеціальностями, причому не завжди достатньо кваліфікованими, творчими. Проте праця вченого й у фізичному розумінні не менш тяжка, ніж праця робітника, оскільки потребує величезних

естетичних затрат. Не так важливо, якою буде праця – розумовою чи фізичною, вона має бути творчою. У праці продовжуються, закріплюються і формуються нові знання – нова особистість.

Трудовий договір – угода між працівником і власником підприємства, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, внутрішній трудовий розпорядок, а власник підприємства зобов'язується виплачувати йому заробітну плату і забезпечувати необхідні умови праці.

Трудовий колектив (від лат. *collectives* – збірний) – сукупність людей, об'єднаних спільною метою і діяльністю, єдністю інтересів, єдиною організацією і взаємною відповідальністю кожного, відносинами співробітництва та взаємодопомоги.

Трудовий контракт – це індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір. Контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватись угодою сторін.

Трудовий (людський) капітал – Див. *Людський капітал*.

Трудовий метод виміру продуктивності праці – обчислення продуктивності праці шляхом співвідношення обсягу виробленої продукції чи робіт у нормо-годинах, нормо-днях до витрат робочого часу.

Трудовий потенціал – 1) оптимальний потенціал за кількісними і якісними показниками для виконання персоналом існуючих і перспективних функцій функціонування організації; 2) наявна і передбачувана в майбутньому кількість і якість трудових факторів, які має у своєму розпорядженні підприємство (національна економіка, регіон, підприємство). Кількісно Т. п. вимірюється чисельністю економічно активного, працеспроможного населення (кількістю трудових ресурсів). Якісно Т. п. вимірюється професійно-кваліфікаційним рівнем трудових ресурсів або іншими характеристиками, що дозволяють оцінити їх здатність до виконання роботи (зокрема, можливого виробництва матеріальних і духовних благ).

Трудовий прийом – це певна сукупність трудових дій і рухів, пов'язаних з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються одна за одною і мають конкретне цільове призначення. Прийом – це певне правило, завершена елементарна робота (наприклад, «зробити копію документа» за допомогою розмножувальної техніки). Див. також: *Трудовий процес*, *Трудова дія*.

Трудовий процес – це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату. Раціоналізація Т. п. передбачає послідовне проведення таких етапів виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці. За характером предмета і продукту праці розрізняють матеріально-енергетичні та інформаційні Т. п. *Див. також: Матеріально-енергетичні трудові процеси. Інформаційні трудові процеси.*

Трудовий рух – одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії (наприклад, «узяти інструмент», «натиснути кнопку» тощо). *Див. також: Трудова дія.*

Трудовитрати – кількість трудових одиниць, потрібна для завершення роботи або іншого проектного елементу. Звичайно виражається в людино-годинах, людино-днях або людино-тижнях. Т. не можна плутати з тривалістю.

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати. Кількість вони складаються з населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших і старших працездатного віку.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Трудомісткість виробнича – складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних працівників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість обслуговування – визначається витратами праці допоміжних працівників, що зайняті обслуговуванням виробництва, на виготовлення одиниці кожного виробу.

Трудомісткість продукції повна – відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу.

Трудомісткість технологічна – визначається витратами праці основних працівників на виготовлення одиниці кожного виробу. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість управління – визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців на виготовлення одиниці кожного виробу.

Узагальнення – логічний процес переходу на більш високий ступінь абстракції шляхом виявлення спільних ознак предметів або явищ.

Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення (УККСЗН) – постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень щодо державної політики зайнятості в країні, метою якого є його участь у розробці та удосконаленні правової і нормативної бази діяльності ринку праці, у реалізації та реалізації державних і регіональних програм зайнятості та державного фінансування, координація зусиль господарських, профспілкових організацій і держави щодо пошуку шляхів запобігання безробіттю, регулювання територіального, міжгалузевого розподілу трудових ресурсів тощо.

Учість – використання суб'єктом знань і навичок для вибору способу дій та їх здійснення відповідно до поставленої мети.

Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх поліпшення, оскільки це неможливо – для компенсації працівникам шкідливого впливу У. п. на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Узагальнення – розумова операція, за допомогою якої з певної кількості окремих суджень виводиться інше судження, певним чином пов'язане з окремими У., який знімає невизначеність і дає відповідь на запитання, розуміється як розуміння.

Умовно-натуральний метод вимірювання продуктивності праці – метод, за яким обсяг виробленої продукції в умовних одиницях співвідноситься із затратами праці.

Університет – багатопрофільний вищий заклад освіти, який здійснює підготовку фахівців з вищої освіти природничих, гуманітарних, технічних та інших напрямів науки, техніки і культури за освітньо-професійними програмами всіх рівнів, проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром, сприяє поширенню наукових знань та здійснює культурно-просвітницьку діяльність серед населення, має розвинуту інфраструктуру наукових і науково-виробничих установ і підприємств, високий рівень кадрового і матеріально-технічного забезпечення такої діяльності.

Уніфікація – приведення машин, технологій, видів продукції, методів праці і виробництва до однорідності, до єдиної форми і системи.

Управління – процес координації різних видів діяльності з урахуванням їхніх цілей, умов виконання, етапів реалізації. *Тип У.* – це характеристика того, як приймаються (управлінська форма) і яким способом реалізуються (важіль У.) управлінські рішення.

Управління за контрактом – форма виробничих послуг, зміст якої зводиться до такого: один із підприємців іншому ноу-хау в галузі управління, а другий забезпечує інвестування; за своєю суттю вона є експортом управлінських послуг, а не капіталу.

Управління знаннями (*knowledge management*) передбачає розуміння способів, яким знання використовується і розповсюджується в організаціях і розглядає знання як те, що співвідноситься із самим собою і можливе для повторного використання. Поняття «У. з.» народилося в середині 1990-х років у великих корпораціях, де проблеми обробки інформації придбали особливу гостроту, ставши критичними. З'ясувалося, що основне вузле місце – це обробка знань, накопичених фахівцями компанії (саме такі знання забезпечують їй перевагу перед конкурентами).

Управління конфліктом – діяльність щодо забезпечення розвитку конфліктної взаємодії, спрямована на мінімізацію кризи і деструктивних наслідків.

Управління людиною – концепція кадрового менеджменту, яка розвивається в рамках гуманістичного підходу до управління, орієнтована на розгляд кадрових функцій в їхній цілісності. Концепція припускає, що управління має орієнтуватися на специфічні людські особливості: дух співробітництва, взаємозалежність, розгляд організації як родини, необхідність партнерських відносин.

Управління продуктивністю – частина процесу управління підприємством, яка включає в себе планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання підвищення продуктивності праці.

Установка – психічний стан особистості як суб'єкта діяльності, що визначає конкретні особливості її поведінки у відповідь на вплив зовнішнього середовища.

Учіння – цілеспрямоване засвоєння знань, умінь, навичок, соціального досвіду з метою подальшого використання їх у практичному житті.

Ф

Висередня чисельність персоналу – особи, які на певну дату з'явилися на робочому місці до роботи незалежно від її тривалості.

Висхідні – рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Висхідні зростання продуктивності праці – уся сукупність рушійних сил і процесів, що призводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори висхідних зростань продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи: **технологічно-економічні**, що визначають якість використовуваної робочої сили; **технологічно-технічні**, що визначають якість засобів виробництва; **технологічно-економічні**, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Висхідний збір – збір грошових коштів для реалізації конкретних проектів та програм громадських організацій, творчих об'єднань, некомерційних установ, окремих підприємств і т. д.

Висхідність соціальна – стимулювальний вплив поведінки одних осіб на діяльність інших, у результаті чого ця діяльність стає активнішою, продуктивнішою.

Висхідність інформації (феноменологічна процесуальність) – це процес трансформації інформаційного ресурсу в методологічно повному циклі економічного циклі, починаючи з його, так би мовити, абстрактної сутності до цілеспрямованих моделей, з переходом, ідеальним чином, у форму та якість продукції, і далі – до формування нових методів отримання нових знань і винаходів.

Витрати (франц. *finance*, від лат. *finantia* – платіж) – 1) сукупність економічних відносин, що виникають у процесі формування та використання **децентралізованих і децентралізованих грошових фондів**. Використання Ф. (грошових ресурсів) становить особливу сферу економічної діяльності підприємств і підприємств. Основними ознаками Ф. є: наявність економічних **фондів**, грошова форма їх виявлення, обов'язкове формування і цільове використання грошових фондів; 2) сукупність грошових коштів, що є в **децентралізованій державі, підприємств, окремих осіб**.

Фінансування інновацій – формування грошових та інших ресурсів з метою здійснення капітальних вкладень у нові технічні засоби виробництва, технології і види продукції.

Фірма – 1) господарське, промислове або торговельне підприємство з правами юридичної особи, об'єднання однорідних або суміжних підприємств; 2) загальна назва первинних господарських ланок у ринковій економіці, які у своїй діяльності намагаються досягти комерційних цілей – отримання максимального прибутку.

Флегматик – тип темпераменту, представники якого характеризуються неквапливістю, усталеністю, замкненістю, слабким зовнішнім виявом емоційних станів, логічністю суджень.

Фонд нагромадження – частина національного доходу, що використовується на розширене відтворення, збільшення невиробничих фондів, створення державних резервів і запасів.

Фонд оплати праці – загальна сума коштів, витрачена протягом певного часу на платню працівникам підприємства. Охоплює витрати на оплату праці основного виробничого персоналу підприємства, у тому числі премії робітникам і службовцям за виробничі результати, стимулювальні та компенсаційні виплати, витрати на оплату праці робітників, не зарахованих до штату підприємства, але зайнятих в основному виробництві.

Фонд розвитку виробництва (ФРВ) – один із фондів економічного стимулювання, кошти якого призначені для фінансування розширення виробництва, його реконструкції і технічного переобладнання, упровадження сучасної техніки і технології, проведення науково-дослідних робіт та інших заходів.

Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності – орган, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, провадить збір і акумуляцію страхових внесків та інших коштів, призначених для фінансування матеріального забезпечення та соціальних послуг і забезпечує їх надання, а також здійснює контроль за використанням цих коштів. Фонд належить до цільових позабюджетних страхових фондів.

Фонд споживання – частина національного доходу, що використовується для задоволення невиробничих потреб (особистих і суспільних) а також на утримання організації невиробничої сфери.

Форма заробітної плати відрядна – це механізм встановлення розміру заробітку, за якого мірою праці є вироблена працівником продукція (або

визначений обсяг робіт). Розмір заробітку прямопропорційно залежить від кількості та якості продукції, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

Форма заробітної плати почасова – це механізм встановлення розміру заробітку, за якого мірою праці виступає відпрацьований час. Заробіток працівникові нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

Форма організації навчання – спосіб організації навчальної діяльності, який регулюється певним, наперед визначеним розпорядком; зовнішнє управління узгодженої діяльності вчителя та учнів, що здійснюється у визначеному порядку та в певному режимі.

Формальна структура трудового колективу – упорядкована сукупність формальних соціальних груп, утворених відповідно до цілей і завдань функціонування виробничо-господарської організації.

Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, керівництво управляє інтенсивністю і якістю праці конкретних працівників. Визначають дві основні форми заробітної плати: почасову і відрядну. Див. *Форма заробітної плати відрядна, Форма заробітної плати почасова*.

Фотографія робочого дня – облік робочого часу протягом зміни, на відміну від самофотографії, проводиться спеціально виділеною особою. Див. *Самофотографія робочого дня*.

Фрагментарна індустрія – характеризується широкими можливостями для створення конкурентних переваг, при цьому кожна з переваг невелика.

Франчайзинг – у широкому розумінні слова означає надання права на використання та (або) збут продукції (реалізацію послуг), а також практичної діяльності у справі організації й управління бізнесом. Це метод здійснення підприємницької діяльності, за якого достатньо потужна фірма делегує певному підприємству право використовувати своє ім'я та товарний знак в обмін на зобов'язання виготовляти або продавати її продукцію. За право використання торговельною маркою та від імені фірми-франчайзодавця інше підприємство (організація) – франчайзоотримувач має виплачувати певний відсоток від свого доходу.

Фундамент – 1) основа, звичайно підземна або підводна, з каменю, бетону тощо, на якій встановлюють будинки, конструкції, машини тощо; 2) головне, суттєве, що лежить в основі чого-небудь, на чому ґрунтується,

будується щось; база, підвалина. Те, що може бути або є початком виникнення, організації чого-небудь.

Фундаментальний механізм процесу – стосовно економічного процесу цей термін означає загальносистемний взаємозв'язок у соціалізованих структурах суб'єкт-об'єктивних відносин, з визначенням глибинних основ, стратегічних важелів доцільного і соціально ефективного системотворення рушійних сил і методологічних (праксеологічних) принципів організації та самоуправління цим процесом.

Фундаментальні дослідження – 1) розробка гіпотез, концепцій, теорій у певних галузях наукової діяльності, котрі є основою для створення нових або удосконалення існуючих виробів, матеріалів, технологій; 2) науково-дослідні роботи, спрямовані на отримання і систематизацію знань про ключових напрямів науки, відкриття та пізнання законів, явищ і властивостей матеріального світу з урахуванням завдань розвитку національного виробництва й задоволення потреб суспільства.

Функції інфраструктури ринку праці – регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудова конфліктів, посередництво між працівником і роботодавцем, сприяння їх контактам та взаємодії, допомога в доборі й відборі працівників та виборі місця роботи, в укладенні трудового контракту тощо.

Функції праці соціальні – праця є основним, природним, суспільновизнаним, моральним способом задоволення всіх матеріальних і духовних потреб як окремої людини, так і людства в цілому; праця створює суспільне багатство, пристосовує природні умови для зручності людей; праця формує спільноти людей, суспільство загалом і визначає суспільний прогрес; праця та підготовка до неї стає основною рушійною силою розвитку людини; у праці і завдяки праці люди пізнають як закони свого розвитку, так і закони природи.

Функціональне старіння – знецінення об'єкта в результаті невідповідності його параметрів і характеристик сучасному техніко-економічному рівню, що забезпечує достатню потужність, точність, надійність, енергоємність, екологічність та інші споживчі властивості.

Функціональний поділ праці – поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій участі у виробничому процесі. *Див. також: Поділ праці.*

Функція заробітної плати відтворювальна – полягає в забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами

робочої сили, для відтворення поколінь. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із забезпеченням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

Функція заробітної плати оптимізаційна – полягає в тому, що заробітна плата як складова витрат виробництва є чинником мотивації працівників до раціонального використання праці, постійного підвищення її продуктивності шляхом удосконалення матеріально-технічних, організаційно-освітніх і соціально-економічних чинників виробництва. Ця функція сприяє зростанню трудових доходів найманих працівників, а отже, зростанню заробітною платою й інших функцій.

Функція заробітної плати регульовальна або ресурснорозміщувальна – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. У ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників із неефективних робочих місць.

Функція заробітної плати соціальна або розподільча – відображає розподіл праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає в забезпеченні соціальної справедливості, а-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва і, по-друге, при розподілі між найманими працівниками відповідно до результатів їхнього трудового внеску.

Функція заробітної плати стимулювальна – полягає у встановленні залежності розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного поліпшення результатів праці.

Функція (заробітної плати) формування платоспроможного попиту – призначена узгоджувати платоспроможний попит населення, з одного боку, і виробництво споживчих товарів – з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – рівня та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією і попитом, що забезпечує рух товарів від виробника до споживача.

Х

Характер (від грец. *charakter* – ознака, риса, особливість) – 1) сукупність стійких природних особливостей особистості, яка проявляється в діяльності і спілкуванні, способах поведінки; 2) неповторне стійке поєднання психічних властивостей і сукупність відносно сталих набутих рис та якостей людини, що виявляються в її поведінці, у ставленні до суспільства, праці, колективу, до самої себе. Піддається впливам середовища оточення, а також самовихованню.

Характеристика – 1) сукупність описування властивостей працівника про його характер, здібності і професійну кваліфікацію; 2) офіційний документ з описанням про службу та суспільну діяльність працівника.

Харизма – вплив, що пояснюється властивостями особистості керівника, його здатністю придбавати однодумців. Це влада, побудована на особистих якостях або спроможностях лідера. Влада прикладу чи харизматичного впливу визначається ототожненням виконавця з лідером або поведінкою до нього, а також потребою виконавця в належності та повазі.

Холерик – тип темпераменту, представники якого характеризуються відкритістю, різкими змінами настрою, бурхливістю, раціональністю, неуступленістю.

Християнська концепція праці виходить із людини і має завдання виховання солідарності праці з особою. Праця вирізняє її серед речей і творинь, діяльність яких, пов'язану зі збереженням життя, не можна назвати працею – лише людина є до неї здатною, і лише людина заповнює нею своє буття на землі. Таким чином, праця містить у собі особливу ознаку людства, ознаку дієвої особи в спільності осіб, а ознака та становить її внутрішню кваліфікацію, констатує саму її природу.

Хронометраж – метод вивчення затрат робочого часу, який використовується для вивчення трудомісткості елементів трудового процесу, що повторюється, а також для аналізу раціональності прийомів праці.

Ц

Цивілізаційні процеси – це історична характеристика процесів глобального розвитку, що здійснюються за об'єктивними законами соціально-економічної діяльності і поступу в об'єктивно існуючому речовинно-просторовому середовищі. Вирішальним і глобальним за впливом чинником економічного руху вважається так званий людський або гуманітарний фактор, глибинний зміст якого в пріоритетно стратегічному плані становлять науковий, інтелектуальний та інноваційний ресурси людства.

Цикл Кондратьєва (довгі хвили кон'юнктури) – доведене М. Д. Кондратьєвим і зафіксоване у статистиці періодичне повторення характерних економічних, технологічних та соціальних ситуацій кожні 50–60 років; в основі кожної хвили лежать базисні технології; на початку циклу відбувається активне нарощування потенціалу базисних нововведень, потім триває їх повільна комерційна експлуатація, після якої настає уповільнення, спад. Цикл Кондратьєва розвинув Й. Шумпетер, який увів поняття «Ц. К.» і «циклів нововведень».

Циклічність – загальна форма руху світового розвитку та національних економік від однієї макроекономічної рівноваги до іншої. Циклічність характеризує нерівномірність функціонування різних елементів національного господарства, зміну революційних та еволюційних стадій його розвитку. Перший теоретичний цикл розпочато 1847 р., коли англієць Х. Кларк звернувся до 34-річного розриву між кризами 1793 та 1847 років і довів, що розрив економічно зумовлений.

Цілювання – процес породження нових цілей у діяльності людини, який є процесом мислення. Ц. може бути як мимовільним, так і довільним, здійснюватися тимчасовою динамікою. Існує ряд механізмів цілеутворення: повторення одержаної вимоги в індивідуальну мету, вибір однієї з наявних цілей, перетворення мотивів у мотиви-цілі при їх усвідомленні, перетворення побічних результатів дії в мету, перетворення неусвідомлених потреб у мету, виділення проміжних цілей, перехід від попередніх до наступних цілей, утворення ієрархії і тимчасової послідовності цілей.

Центральна міжнародна організація праці згідно з її статутом – захист інтересів та прав працівників шляхом регламентації робочого часу; боротьба

з безробіттям; установлення гарантії заробітної плати та визнання принципів рівності оплати за однакою працю; захист працівників від професійних захворювань і травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення.

Цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ) – це глобальні цілі розвитку, що були вироблені та погоджені проведенням міжнародних конференцій та світових самітів протягом 1990-х років. Це орієнтири розвитку країн на перспективу, узагальнені і кількісно вимірювані – усього 8 цілей, 18 завдань і більше ніж 40 показників.

Цілі розвитку тисячоліття для України – це орієнтири розвитку на довгострокову перспективу (до 2015 року), адаптовані з урахуванням особливостей національного розвитку, узагальнені і кількісно вимірювані – усього 6 цілей, 13 завдань і 23 показники. ЦРТ для України: подолання бідності, забезпечення якісної освіти впродовж життя, сталий розвиток довкілля, поліпшення здоров'я матерів та зменшення дитячої смертності, обмеження поширення ВІЛ-інфекції / СНІДу та туберкульозу і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів, забезпечення гендерної рівності.

Ціль (мета) – ідеальне уявлення результату, що його належить досягти завдяки діяльності. Ц. одночасно є наперед визначеним ідеалом, внутрішнім спонукальним мотивом діяльності, здобутим результатом на кінцевому відрізку діяльності.

Цільовий маркетинг – напрям зусиль компаній на обслуговування однієї або кількох груп споживачів, відмінних спільністю потреб або характеристиками.

Ціна – грошова вартість уречевлених у товарі затрат праці окремих товаровиробників. Ц. не збігається з вартістю: вона може бути вищою за вартість за умови дефіциту товарів певної номенклатури на ринку або нижчою від вартості за їхнього надлишку. Ц., що відбиває суспільно необхідні затрати уречевленої і живої праці, відіграє роль прогресивного економічного нормативу виробництва товарів для задоволення потреб ринку.

Ціна базисна – попередньо узгоджена ціна між покупцем і продавцем, що є основою для визначення реальної ціни, яка доповнюється знижками і націнками залежно від кон'юнктури ринку, якості та ефективності споживання товару.

Ціна виробництва – сума витрат виробництва та середнього прибутку на весь авансовий капітал.

Ціна купівлі-продажу (контрактна) – продажна ціна товару, зазначена в контракті на його поставку.

Ціна покупки – офіційна згода покупця придбати товар за певною ціною, що враховує кон'юнктуру ринку та необхідність задоволення власних його потреб.

Ціна пропонування – офіційне пропонування продавця (без знижки), зроблене в сферті.

Ціна робочої сили – це сукупність життєвих засобів, потрібних для використання робочої сили у грошовому вираженні. Залежно від стану ринку ціна на робочу силу може відхилятися від її вартості.

Ціна роздрібна – ціна, за якою товари продають споживачам у роздріб; вона складається з витрат виробництва, прибутку виробничих і збутових підприємств, податку на додану вартість.

Ціннісній орієнтації – вироблені упродовж життя стійкі уявлення людини про ієрархію його інтересів. Цінності – найбільш значимі в цій ієрархії види інтересів.

Цінності – те, що людина особливо цінує в житті, чому надає особливий, позитивний життєвий смисл.

Цінова еластичність – міра чутливості попиту до зміни ціни.

Цінове лідерство – позиція фірми на ринку, що дає їй можливість продавати свою продукцію за високими цінами, завдяки високій якості продукції і обслуговування споживачів.

Ч

Час допоміжної роботи – час на забезпечення виконання основної роботи.

Час обслуговування робочого місця – час, протягом якого здійснюється робота з нагляду за обладнанням і підтриманням робочого місця в нормальному стані.

Час оперативної роботи – включає в себе час основної роботи і час допоміжної роботи.

Час організаційного обслуговування робочого місця – час на підготовку робочого місця до виконання всього обсягу робіт протягом зміни.

Час основної роботи – час, протягом якого працівник видозмінює форми і якість предмета праці.

Час перерв з організаційно-технологічних причин – перерви в роботі, передбачені технологією виробництва певного виду продукції.

Час перерв на відпочинок, особисті потреби – час, передбачений законодавством для запобігання втоми і для підтримки нормальної працездатності та особистої гігієни працівника.

Час технічного обслуговування робочого місця – час на догляд за робочим місцем, який викликаний виконанням конкретних операцій.

Частковий розподіл праці – розподіл галузей народного господарства на підгалузі.

Часткові ознаки праці характеризують специфічні особливості функціонування робочої сили. За цими ознаками розрізняють види праці залежно від: способу здійснення – розумова й фізична; кінцевого результату праці – продуктивна і непродуктивна; рівня складності праці – складна і проста; рівня творчості – творча і нетворча.

Чисельність безробітних (U_0) – абсолютний показник безробіття, що відображає його розміри. Цей показник важливий і сам по собі, оскільки він засвідчує, скільки людей у певний період на певній території не мають оплачуваної роботи, яку вони можуть і хочуть виконувати. Відповідно він дає інформацію про те, скільки не вистачає робочих місць, скільки людей потребують соціальної підтримки і допомоги з працевлаштування.

Чисельність економічно активного населення ($U_{\text{еак}}$) – абсолютний показник економічної активності, що відображає її розміри. Цей показник кількісно відображає трудовий потенціал населення країни. Для оцінки економічної активності важливо знати, як змінюється цей показник у динаміці, наскільки він великий чи малий стосовно усього населення.

Чисельність зайнятих (U_z) – абсолютний показник зайнятості населення економічною діяльністю, що показує її розміри. Цей показник відображає кількісно задіяний трудовий потенціал населення.

Чиста приведена вартість – економічна вартість проекту інвестицій (зокрема інвестицій у людський капітал), що розраховується на основі різниці між загальною сумою очікуваних доходів від проекту і загальною сумою витрат на нього. Об'єктивно, що майбутні доходи і майбутні витрати повинні дисконтуватися, тобто їх (майбутня) вартість повинна приводитися до сьогоденної. Якщо чиста приведена вартість проекту більша за нуль, то

...вважає доцільним, тобто він повинен принести прибуток в певний проміжок часу.

Чистий прибуток – прибуток, який залишається в розпорядженні підприємства (фірми) після сплати всіх обов'язкових платежів із суми загального прибутку.

Ш

Штатний розпис – внутрішній нормативний документ підприємства із загальним переліку посад, що є на цьому підприємстві, чисельності працівників за кожною з них і розмірів їхніх місячних посадових окладів.

Штраф – покарання (плата) за порушення однією зі сторін договірних зобов'язань. Має за мету зміцнення договірної дисципліни і відшкодування збитків потерпілій стороні. Ш. накладають у твердій сумі чи у відсотках до суми виконаного зобов'язання. Отримані або заплачені Ш. зараховують до загальної суми результатів господарської діяльності (прибутків або втрат) підприємства.

Я

Явочна чисельність – чисельність працівників спискового складу, що перебувають на роботі.

Якість – сукупність властивостей і характеристик товару, які роблять його придатним задовольнити потреби споживачів.

Якість продукції – характеристика здатності продукції задовольняти потреби споживачів.

Якість робочої сили – сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці та включають у себе кваліфікацію й особисті якості працівника; стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність, ініціативність, рівень конфліктності тощо.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Ярмарки (від нім. *jahrmarki* – річне торговище) – 1) періодичні або регулярні торги, які організуються у відповідному місці; 2) місце періодичної торгівлі або сезонний розпродаж товарів одного чи декількох видів.

АЛФАВІТНИЙ ПОКАЖЧИК

А

- Абітурієнт 5
- Абсентеїзм 5
- Абсолютна бідність 5
- Абсолютна додаткова вартість 5
- Абсолютне погіршення становище працівників 5
- Абсолютні показники природного руху населення 5
- Абстрагування 5
- Абстрактна праця 6
- Автобіографія 6
- Автоматизація виробництва 6
- Автоматизована система управління 6
- Автоматизоване робоче місце 6
- Авторитарний стиль управління 6
- Авторитарність 7
- Авторитет 7
- Авторське право 7
- Агрегування 7
- Агрегація ринку 7
- Агресивність 7
- Адаптація нового працівника 7
- Адаптація соціальна 8
- Адаптивний стиль управління 8
- Адаптивні організаційні структури 8
- Адаптивні очікування 8
- Адаптованість працівника 8
- Адміністративна рада 8
- Адміністративна статистика 8
- Адміністративний (внутрішній) контроль 9
- Адміністративні методи управління 9
- Адміністративно-управлінський персонал 9
- Адміністратор 9
- Адміністрація організації 9
- Адхократія 9
- Ажіотаж 9
- Азбучна мобільність 10
- Азбучність 10
- Азбучна система оплати праці 10
- Азбучний податок 10
- Азбучно-преміальна система оплати праці 10

Акредитація 10
Аксіологічна освіта 11
Аксіологічна парадигма 11
Аксіологічний підхід 11
Аксиома 11
Акт 11
Активізація 11
Активізація навчання 11
Активні методи навчання 11
Актуалізація 11
Актуальність 11
Акцентуація 11
Акцизи 11
Акціонерне товариство 12
Акція 12
Алфавітна картка 12
Альтернативний персонал 12
Альтернативні витрати 12
Альтруїзм 12
Амортизація 12
Аналіз 13
Аналітико-оцінна діяльність 13
Аналітичні методи нормування праці 13
Андрогогіка 13
Анігіляція 13
Анкетування 13
Апарат управління 13
Аргументація 13
Архетипи керівників 13
Асистент 14
Аспірант 14
Аспірантура 14
Атестація 14
Атестація вищого навчального закладу 14
Атестація кадрів 15
Атестація робочих місць 15
Атракція 15
Атрибуція 15
Аттитюди 15
Аудит у сфері праці 15
Аудиторська служба (аудит) 16
Аукціон 16
Аутплейсмент 16

Аутсорсинг 16

Афіліація 16

Б

База знань навчального предмета 16

Базові технології 16

Байдужість 16

Бакалавр 17

Баланс ринку праці 17

Баланс робочого часу 17

Бар'єри взаєморозуміння 17

Бачення 17

Безперервна освіта 17

Безробітні 18

Безробіття (*unemployment*) 18

Безробіття вимушене 18

Безробіття добровільне 18

Безробіття економічне 18

Безробіття застійне 18

Безробіття конверсійне 18

Безробіття молодежнє 18

Безробіття приховане 19

Безробіття структурне 19

Безробіття фрикційне 19

Безробіття циклічне або кон'юнктурне 19

Бесіда 19

Бідність 19

Бідність в Україні 20

Бізнес-план 20

Бізнес-план інновації 20

«Білі комерці» 20

Біотехнологія 20

Біржа 20

Біржа робочої сили 20

Біржа товарна 20

Біржа універсальна 21

Біржа фондова 21

Благо 21

Болонський процес 21

Бригада 21

Бригадна організація праці 22

Бюджет на підприємстві (*budget, Budget n*) 22

Бюджеттинг 22

Бюрократизм 22

В
Важелі управління 22
«Важкі діти» 22
Вакансія 22
Вакантні робочі місця 22
Валентність 22
Валідність 23
Валовий внутрішній продукт 23
Валовий національний дохід 23
Валові витрати 23
Валютний контроль 23
Вартість знань 23
Вартість мінімального споживання кошика 23
Вартість робочої сили 23
Венчурна (ризикова) фірма 24
Венчурний (ризиковий) капітал 24
Вербування 24
Взаєморозуміння 24
Вибіркові обстеження домогосподарств 24
Вибіркові обстеження підприємств 24
Вибірна увага 25
Вибірне спотворення 25
Вивчення продуктів діяльності 25
Види планів з праці 25
Види руху населення 25
Види управління 25
Видові ознаки 25
Викладання 25
Виконання 26
Використання винаходу 26
Винагорода 26
Винахід 26
Винахідництво 26
Випробування під час приймання на роботу 26
Виробіток 26
Виробництво 26
Виробнича демократія 27
Виробнича стратегія 27
Виробничий потенціал 27
Виробничо-побутові мотиви 27
Вислуга років 27
Високі технології 27
Витрати 27

Витрати майбутніх періодів 27
Витрати на одиницю продукції 28
Витрати на утримання апарату управління 28
Витрати, пов'язані з одержанням освіти 28
Виховання 28
Вища освіта 28
Вищий навчальний заклад 29
Відбір 29
Відбір кадрів на вакантну посаду 29
Відбудовні витрати 30
Відкрита кадрова політика 30
Відкрите питання 30
Відкритий ринок праці 30
Відкриття 31
Відносна бідність 31
Відповідальність працівника 31
Відповідальність соціальна 31
Відрядна проста система оплати праці 31
Відрядна форма заробітної плати 31
Відрядно-преміальна система оплати праці 32
Відрядно-прогресивна система оплати праці 32
Відтворення населення 32
Відтворення ресурсів для праці 32
«Відтік мізків» 32
Візуальна психодіагностика 32
Вільна економічна зона 32
«Вільний співробітник» 32
Влада 32
Вміння 33
Внутріорганізаційна кар'єра 33
Внутрішній аудит 33
Внутрішній маркетинг 33
Внутрішній ринок праці 33
Впливова особа 33
Впровадження прогресивної технології 33
Вторинна зайнятість 33
Вторинний ринок праці 33
Вчена рада 34
Вчене звання 34

Г

- Гарантії соціальні 34
- Гегемонія 34
- Гендер 34
- Гендерна ідеологія 34
- Гендерна соціологія 35
- Генезис 35
- Геодемографія 35
- Гідна праця 35
- Гіперінфляція 35
- Гіпертекст 35
- Гіпотеза 35
- Гіпотеза природного рівня безробіття (*natural rate hypothesis*) 35
- «Глибина» ринку 35
- Глобалізація 35
- Глобальна економіка 36
- Глобальна інформаційна основа постіндустріального розвитку 36
- Глобальна конкуренція 36
- Глобальні резерви поступу 36
- Глобальність 36
- Гносеологія 36
- Гнучкий графік роботи (*Flexitime*) 36
- Гнучкий ринок праці 36
- Гомоморфізм 37
- Гранична продуктивність праці (граничний продукт праці) 37
- Граничні витрати 37
- Граничні витрати на оплату робочої сили (*marginal labor cost*) 37
- Грант 37
- Графік 37
- Графічні методи в управлінні 37
- Графологія 37
- Громадські роботи 37
- Гроші 38
- Грошова заробітна плата (*money wage*) 38
- Група 38
- Гуманізація 38
- Гуманізація праці 38
- Гуманізація суспільних відносин 38
- Гуманізм 38
- Гуманістичний підхід до управління 39
- Гуртки якості 39

I

- «Збіста структура» 39
- Індукція (*deduction*) 39
- Ідеєтування 39
- Ідеєтування повноважень 39
- Іельфі метод (*Delphi-Method, Delphi-Method f*) 39
- Іємагоія 40
- Іємаркетинг 40
- Іємографічні процеси 40
- Іємократизація освіти 40
- Іємократичний стиль управління 40
- Ієон відчинених дверей 40
- Ієантологія 41
- Ієажданна служба зайнятості 41
- Ієажданне регулювання ринку робочої сили 41
- Ієажданний бюджет 41
- Ієажданний стандарт загальної середньої освіти 41
- Ієажданний фонд розвитку інновацій 41
- Ієажданні соціальні гарантії 41
- Ієажданні соціальні стандарти 42
- Ієажданія (*deflation*) 42
- Ієафермація 42
- Ієаентралізована організація 42
- Ієаельний коефіцієнт диференціації доходів 42
- Ієаєрела залучення персоналу 42
- Ієаєрела інвестицій у людський капітал 42
- Ієаєрела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини 42
- Ієаєрерсифікація 42
- Ієаєрерсифікація багатогалузева 43
- Ієаєрерсифікація горизонтальна 43
- Ієаєрерсифікація діяльності лізингових компаній 43
- Ієаєрерсифікація експорту 43
- Ієаєрерсифікація конгломератна 43
- Ієаєрерсифікація концентрична 43
- Ієаєрерсифікація ліквідності 43
- Ієаєденд 43
- Ієаєкціональна структура 43
- Ієаєктыка 43
- Ієаєктычна гра 43
- Ієаєктычний метод 44
- Ієаєктом 44
- Ієаєктомант 44
- Ієаєктычна робота 44

Директування 44
Дисконтування майбутніх доходів 44
Дискримінація 44
Дискримінація на ринку праці 44
Дискусія 44
Диспут 45
Дистанційне навчання 45
Дистанція влади 45
Дисципліна 45
Дисципліна виконавча 45
Дисципліна праці 45
Дисципліна трудова 45
Диференціація товарна 45
Диференціація цінова 45
Диференційований маркетинг 46
Діагональні комунікації в міжнародній корпорації 46
«Дійні корови» 46
Ділова гра 46
Ділова етика (етика підприємництва) 46
Ділова репутація 46
Діловий етикет 46
Діловий рівень спілкування 46
Ділові якості 47
Діловодство 47
Дія 47
Діяльнісно-особистісна концепція виховання 47
Діяльність 47
Діяльність людини 47
Добовий режим праці й відпочинку 47
Добровільна сертифікація 47
Довгостроковий план з праці 47
Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників 47
Довічне наймання 48
Догматизм 48
Договір (контракт, угода) 48
Договір трудовий 48
Доказ 48
Доктрина командного менеджменту 48
Доктрина контрактації індивідуальної відповідальності 48
Доктрина людських відносин 49
Доктрина наукового управління (наукової організації праці) 49
Доктрина порівняльної цінності (*comprable borth doctrine*) 49
Доктрина «Х» 49

Доктрина «У» 49
Договір ЮНЕСКО «На шляху до суспільств знань» 49
Допомога з безробіття 50
Досвідно-статистичні (або сумарні) методи нормування праці 50
Дослід 50
Дослідження польове 50
Дослідження попиту 50
Дослідження причинно-наслідкових зв'язків 50
Дослідження ринків збуту 50
Дослідження ринку 51
Доступність (посильність) навчання 51
Дюлова діяльність (у-праця) 51
Дюлові мотиви 51
Дюловність 52

Е

Евристичні методи 52
Егалітарний підхід 52
Екзамени 52
Економіка 52
Економіка знань 53
Економіка інноваційної діяльності 53
Економіка праці 53
Економічна активність 53
Економічна діяльність 53
Економічна діяльність людини 54
Економічна ефективність (*economic efficiency*) 54
Економічна культура 54
Економічна наука 54
Економічна освіта 54
Економічна поведінка 54
Економічна свідомість 54
Економічне виховання 55
Економічне мислення 55
Економічне старіння 55
Економічний аналіз у сфері праці 55
Економічний рух населення 55
Економічний стимул 55
Економічні інновації 56
Економічні інтереси 56
Економічні методи управління 56
Економічно активне населення 56
Економічно неактивне населення 56

Економія фонду оплати праці 57
Експеримент 57
Експерт 57
Експертиза інноваційного проекту 57
Експертна група 57
Експертні оцінки 57
Екстенсивна характеристика праці 57
Екстеріоризація 57
Екстерн 57
Екстернат 57
Екстраверсія 58
Екстралінгвістична знакова система 58
Екстраполяція 58
Еластичність попиту 58
Еластичність пропозиції 58
Електронний ринок 59
Елементи корпоративної культури 59
Еліта 59
Еліта впливів 59
Еліта рішень 59
Емерджентні властивості 59
Емоції 59
Емпатія 59
Ергономіка 60
Ерудитія 60
Етапи ділової кар'єри 60
Етика 60
Етика соціальна 60
Етична поведінка в бізнесі 60
Етична політика 60
Ефект 61
Ефект дезінтеграційної напруги в глобальній економіці 61
Ефект ореолу 61
Ефективний фонд робочого часу 61
Ефективність 61
Ефективність інновацій 61
Ефективність праці 61

Є

Європейська стратегія зайнятості 62
Єдина інформаційно-аналітична система служби зайнятості 62
Єдина інформаційно-цільова основа праці 62
Єдині тарифні сітки 63
Єдиноначальність 63



«Жовте зобов'язання» (*yellow dog contract*) 63

З

Задання економіки і організації інноваційної діяльності 63

Загальна середня освіта 63

Загальний розподіл праці 63

Загальні ознаки праці 64

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування 64

Загальносистемний розгляд 64

Зайняті економічною діяльністю 64

Зайнятість (*employment*) 64

Зайнятість додаткова 65

Зайнятість ефективна 65

Зайнятість кримінальна 65

Зайнятість неповна 65

Зайнятість нетоварна 65

Зайнятість неформальна 65

Зайнятість основна (первинна) 65

Зайнятість повна 65

Зайнятість раціональна 65

Зайнятість тіньова 66

Зайнятість часткова 66

Закон Директора 66

Закон зростання невизначеності 66

Закон зростання складності задач 66

Закон Оукена 66

Закон Паркінсона 66

Закон попиту 66

Закон пропозиції 66

Закон Енгеля 67

Зарплата кадрова політика 67

Зарплатні питання 67

Зарплатня плата в умовах ринкової економіки 67

Зарплатня плата додаткова 67

Зарплатня плата з позицій економіки праці 67

Зарплатня плата з позицій економічної теорії 67

Зарплатня плата з позицій найманого працівника 67

Зарплатня плата з позицій підприємця 67

Зарплатня плата мінімальна 67

Зарплатня плата основна 68

Застава праці 68

Застава масової інформації 68

Засоби спілкування 68
Захоплення 68
Звужене відтворення населення 68
Здібності 68
Здоров'я 68
«Зірки» 69
Змінний режим праці й відпочинку 69
Змінні витрати 69
Зміст освіти 69
Зміст поняття 69
«Знаннєва економіка» 69
Звання 70
Знання як виробничий ресурс 70
Знання (як інтелектуальний ресурс) 70
«Зняття вершків» 70
Зовнішній ринок 70
«Золоте рукостискання» 71
«Золоті комірці» 71

I

Ідеал 71
Ідеалізація 71
Ідентифікація 71
Ієрархічна структура (*tall structure*) 71
Ієрархія 72
«Ієрархія потреб» за А. Маслоу (*Maslow's hierarchy of needs*) 72
Ієрархія цінностей персоналу 72
Ізоморфізм 72
Ізофункціоналізм 72
Імідж 72
Інв�йронменталізм 72
Інвестиції в людський капітал (*human-capital investment*) 72
Інвестиційне співробітництво 73
Інвестиційний фонд 73
Інвестиційні проекти 73
Індекс заробітної плати 73
Індекс реальної заробітної плати 73
Індекс рівня освіченості 73
Індекс скоригованого реального ВВП 74
Індекс споживчих цін 74
Індекс тривалості життя 74
Індексація доходів населення 74
Індивідуальна вартість працівника 74

Інтелектуальна рента 81
Інтелектуальний продукт 81
Інтелектуальний простір 81
Інтелектуальні інвестиції 81
Інтенсивність праці 82
Інтенсивність праці нормальна 82
Інтенсифікація і «предметна» підтримка гуманізації суспільства 82
Інтерактивний маркетинг 82
Інтерація 82
Інтерв'ювання 82
Інтерес 83
Інтерес до інновацій 83
Інтеріоризація 83
Інтернет 83
Інтроверсія 83
Інтуїція 83
Інфляція 83
Інформативна реклама 83
Інформатизація 84
Інформатизація системи освіти 84
Інформаційна безпека 84
Інформаційна інфраструктура 84
Інформаційна культура 85
Інформаційна система корпорацій 85
Інформаційне забезпечення 85
Інформаційне освітнє середовище 85
Інформаційне суспільство 85
Інформаційний обмін 85
Інформаційний підхід 86
Інформаційні системи 86
Інформаційні трудові процеси 86
Інформаційно-пояснювальна діяльність 86
Інформація 86
«Інформація править світом» 87
Інфраструктура 87
Інфраструктура виробнича 87
Інфраструктура ринку праці 87
Інцидент (діяльнісний) конфлікту 87
Інцидент (інформаційний) конфлікту 87

К

Кадри 87
Кадрова інформація 87

Кадрова політика 88
Кадрова практика 88
Кадрова робота 88
Кадрова стратегія (стратегія управління персоналом) 88
Кадрове планування 88
Кадровий консалтинг 89
Кадрові інвестиції 89
Кадрознавство 89
Капітал 89
Капітал інтелектуальний 89
Капітал людський (*capital human*) 89
Капітал соціальний 89
Капітал структурний (технологічний) 90
Капіталізація знань 90
Капіталізм 90
Капітальні вкладення 90
Кар'єра 90
Кар'єрограма 90
Категорія 91
Кваліфікаційна тарифікація робіт 91
Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців 91
Кваліфікаційний поділ праці 91
Кваліфікація 91
Кваліфікація працівника 92
Кваліфікація роботи 92
Кваліфікований працівник 92
Келійність у кадровій роботі 92
Керівник 92
Керівництво 92
Керування маркетингом 92
Кількісне дослідження 92
Класифікатор професій 92
Кластер технологій 92
Клімат соціально-психологічний 92
Кодекси поведінки корпорацій 93
Коефіцієнт вибуття 93
Коефіцієнт вибуття кадрів 93
Коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу 93
Коефіцієнт використання реального фонду робочого часу 93
Коефіцієнт використання робочого часу 93
Коефіцієнт економічної ефективності 93
Коефіцієнт інтелектуального розвитку 93
Коефіцієнт механічного обороту 94

Коефіцієнт надлишкового обороту (коефіцієнт плинності кадрів) 94
Коефіцієнт необхідного обороту 94
Коефіцієнт прибуття 94
Коефіцієнт прийому кадрів 94
Коефіцієнт сезонних коливань затрат праці 94
Колегіальність 94
Коледж 94
Колектив 94
Колективна угода 95
Колективне керування 95
Колективний договір 95
Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці 95
Комісійна форма оплати праці 95
Компенсаційні виплати 95
Компетентність 95
Компетентність працівника 95
Компетенція особистості 95
Комплексний науково-технічний прогноз 95
Комп'ютеризація 96
Комунікабельність 96
Комунікативні вміння та навички 96
Комунікативно-стимульовальна діяльність 96
Комунікація 96
Конверсійний маркетинг 96
Конверсія 96
Конкретна праця 96
Конкурентоздатність 96
Конкурентоздатність новини 97
Конкурентоспроможність підприємства 97
Конкурентоспроможність продукції 97
Конкуренція 97
Конкуренція монополістична 97
Конкуренція недосконала 98
Конкуренція нецінова 98
Конкуренція нечесна 98
Конкуренція олігополістична 98
Конкуренція предметна 98
Конкуренція «примарна» 98
Конкуренція функціональна 98
Конкуренція цінова 98
Конкурс на заміщення посади 98
Конкурсно-контрактна система 99
Консенсус 99

Консерватизм 99
Консорціум 99
Консюмеризм 99
Контакт 99
Контроль 99
Контроль соціальний 99
Конфлікт 99
Конфліктна ситуація 100
Конфліктність особистості 100
Конформізм 100
Концентрований маркетинг 100
Концепція відносної бідності 100
Концепція кейнсіанців 100
Концепція людського розвитку 100
Концепція особистості А. Н. Леонтьєва 100
Концепція трансактного аналізу 100
Концепція управління персоналом 101
Концерни 101
Кон'юнктура ринку праці 101
Кооперація 101
Кооперування праці 101
Координація наукових досліджень 102
Корпоративна культура 102
Корпоративна соціальна відповідальність 102
Корпоративне ліцензування 102
Корпоративне управління 102
Корпоративний дух 102
Корпоративний етичний кодекс 102
Корпоративні норми 103
Креативна економіка 103
Креативність 103
Крива досвіду 103
Крива попиту 103
Крива пропозиції 103
Криза 104
Критична маса відсталих технологій 104
Критична маса нових технологій 104
Кулуарний добір кадрів 104
Культура корпорації 104
Культура організації (організаційна культура) 104
Культура праці 104
Культура спілкування 104
Культура управління 105

Л

- Легенда 105
- Лібералізм 105
- Ліберальний стиль управління 105
- Лідер 105
- Лідерство 105
- Лізинг 105
- Лінійний керівник 106
- Ліцензіар 106
- Ліцензіат 106
- Ліцензійна угода 106
- Ліцензія 106
- Ліцензування професій (*occupational licenture*) 106
- Лобі 106
- Лобіювання 106
- Логролінг (*logrolling*) 107
- Локаут 107
- Людський інтелектуальний капітал 107
- Людський капітал на макроекономічному рівні 107
- Людський капітал на мікроекономічному рівні 107
- Людський капітал на особистісному рівні 107
- Люксембурзький процес 107

М

- Магістр 108
- Макроетика 108
- Макропроцесуальність 108
- Макросередовище 108
- Макроструктура ринку 108
- Малгузіансько-апокаліптичний підхід 108
- Маркетинг 108
- Маркетинг відносин 109
- Маркетинг внутрішній 109
- Маркетинг інтенсивний 109
- Маркетинг науково-технічний 109
- Маркетинг, що розвивається 109
- Маркетингова інформаційна система 109
- Маркетингове дослідження 109
- Маркетингове середовище підприємства 110
- Марксистська теорія 110
- Масова індустрія 110
- Масовий маркетинг 110
- Матеріальні мотиви 110

Матеріальні стимули	110
Матеріально-енергетична першооснова праці	110
Матеріально-енергетичні трудові процеси	110
Матриця зростання / частка ринку	110
Маятникова міграція	111
Меланхолік	111
Меморандум про неперервну освіту	111
Меморандум «Продуктивність, інновації, якість трудового життя та зайнятість»	111
Менеджер	111
Менеджер персоналу	112
Менеджмент	112
Менеджмент персоналу	112
Менталітет	112
Ментальність	113
Мета	113
Мета реклами	113
Мета розумового виховання	113
Метаплан	113
Метод	113
Метод аналогій	114
Метод групових оцінок	114
Метод декомпозиції	114
Метод експертизи	114
Метод екстраполяції	115
Метод ідеалізації	115
Метод інтерв'ю	115
Метод колективного блокнота («банку» ідей)	115
Метод контрольних запитань	115
Метод миттєвих спостережень	115
Метод моделювання ринку	115
Метод «мозкового штурму»	115
Метод навчального проектування	115
Метод навчання	116
Метод науково-педагогічного дослідження	116
Метод основних компонент	116
Метод оцінки праці	116
Метод педагогічного спостереження	116
Метод поляричних профілів	116
Метод порівнянь	116
Метод послідовної підстановки	116
Метод праці	116
Метод системного аналізу	117
Метод структуризації цілей	117

Методи управління 117
Методика 117
Методика дослідження 117
Методологія 117
Методологія економіки праці 117
Методологія економічної соціології 117
Механізація виробництва 118
Механізм мотивації праці 118
Мислення 118
Мислення продуктивне 118
Мислення репродуктивне 118
Мислення теоретичне 118
Міграційний оборот (валова міграція) 118
Міграційний рух населення 118
Міграція 118
Міжнародна асоціація «Римський клуб – Україна» 118
Міжнародна (генеральна) конференція праці 119
Міжнародна організація праці 119
Міжнародне бюро праці 119
Міжнародний інститут соціально-трудових відносин 119
Міжнародний кодекс праці 119
Міжнародний навчальний центр 119
Міжнародний поділ праці 119
Мікροетика 119
Мікропроцесуальність 119
Мікросередовище 120
Мікроструктура ринку 120
Мінімальна заробітна плата 120
Мінімальний споживчий бюджет 120
Місія організації 120
Місячний режим праці й відпочинку 120
Місячні індекси затрат праці 120
Міф 120
Мобільність 121
Мобільність персоналу 121
Мобінг 121
Моделі кадрового менеджменту 121
Моделі компетентності 121
Модель 121
Моделювання 121
Модернізація товару 122
Модернізація устаткування 122
Модернізація чинників конкурентоспроможності товару 122

Модернізація чинників якості товару 122
Мозкова атака 122
Молодший спеціаліст 122
Монетаризм 122
Моніторинг 122
Моніторинг соціально-трудової сфери 122
Монографічний опис 123
Монотонія 123
Мораль 123
Моральна культура особистості 123
Моральність 123
Морфологічний аналіз 123
Мотив 124
Мотиваційний механізм 124
Мотивація 124

Н

Навички 124
Навчання 125
Надбавка 125
Надомник 125
Надомництво 125
Найманий працівник 125
Наочність у навчанні 125
Направленість особистості 125
Населення 125
Наставництво 125
Наступність у навчанні 126
Натуральний метод вимірювання продуктивності праці 126
Наука 126
Наукова діяльність 126
Наукова ідея 126
Наукова картина світу 126
Наукова політика 126
Наукова проблема 126
Наукове відкриття 126
Наукове пізнання 126
Наукові фонди 126
Науковість навчання 126
Науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки 127
Науково-технічне середовище 127
Науково-технічний прогрес 127
Наукомісткість 127

- Національна економічна модель 127
- Національне виховання 127
- Національний стиль економічного життя 128
- Національні економічні цінності 128
- Недирективні методи скорочення персоналу 128
- Некомпетентність 128
- Неокласицизм 128
- Неолібералізм 128
- Непромисловий персонал підприємства 128
- Непряма відрядна система оплати праці 128
- Нова техніка 129
- Нова технологія 129
- Новаційна, творча діяльність (β -праця) 129
- Новаційний (інноваційний) лаг 129
- Новація (новизна) 129
- Новий товар 129
- Новина 129
- Нововведення 129
- Номинальна заробітна плата (*nominal wage*) 129
- Номинальний фонд робочого часу 129
- Норма виробітку 130
- Норма обслуговування 130
- Норма підлеглості 130
- Норма праці 130
- Норма тривалості операції 130
- Норма часу 130
- Норма часу обслуговування 130
- Норма чисельності 130
- Норматив 130
- Норматив чистої продукції 130
- Нормативи обслуговування 131
- Нормативи підлеглості 131
- Нормативи режимів роботи устаткування 131
- Нормативи часу 131
- Нормативи чисельності 131
- Нормативна вартість обробітку 131
- Нормативна чиста продукція 131
- Нормативний акт 131
- Нормативні матеріали (нормативи) 131
- Нормативні основи наукової організації праці 132
- Норми праці 132
- Нормовані завдання 132
- Нормування праці 132

Носії господарсько-трудових інтересів 132
Носії реклами 132
Ноу-хау 132
Нужда 133

О

Обдарованість 133
Об'єкт 133
Об'єкт вивчення науки управління персоналом 133
Об'єкт економіки та організації інноваційної діяльності 133
Об'єкти державного регулювання ринку праці 133
Об'єкти економічної соціології 134
Об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери 134
Об'єктивна організаційна культура 134
Облік табельний 134
Облік управлінський 134
Обов'язки 134
Обов'язкова сертифікація 134
Образ життя 134
Обслуговування робочого місця 134
Обсяг поняття 135
Одичний розподіл праці 135
Оклад персональний 135
Оклад посадовий 135
Оновлюваність продукції 135
Оновлюваність технології 135
Онтогенез 135
Оперативне планування 135
Операція 135
Опитування 135
Оптико-кінетична система знаків 135
Оптимальне розміщення Парето 136
Оптимізація навчального процесу 136
Організаційна діяльність 136
Організаційна культура 136
Організаційні нововведення 136
Організація 137
Організація діяльності виробничого підприємства 137
Організація заробітної плати 137
Організація інноваційної діяльності 137
Організація праці 137
Організація роботодавців 137
Організація робочих місць 137

Освіта 137
Освіта безперервна 138
Освіта професійна 138
Освітнє середовище 138
Освітній потенціал 138
Освітній процес 139
Освітній рівень 139
Освітній рівень вищої освіти 139
Освітньо-кваліфікаційний рівень 139
Освоєння нової техніки 139
Оснащення робочого місця 139
Основні робітники 139
Особистісно-орієнтоване виховання 139
Особистість 139
Охорона праці 140
Охорова праці на підприємстві 140
Оцінка 140
Оцінка потреби в персоналі 140
Оцінка праці 140
Оцінка якості наймання 140
Оцінювання персоналу 140

П

Паблік рілейшнз, PR 140
Пабліситі (як технологія) 141
Пабліситі (як явище) 141
Панель дослідження 141
Парадигма 141
Парадигма в соціології 141
Парадигма цінностей 141
Парадигми конкурсу 141
Парадигми управління персоналом 141
Паралінгвістична система знаків 142
«Парасолька цін» 142
Партнерство 142
Пасивна кадрова політика 142
Патент 142
Патентні дослідження 142
Патерналізм 142
Педагогіка 142
Педагогічна культура 142
Пенсія 143
Первинний ринок праці 143

Первинні витрати 143
Переконання 143
Переконлива реклама 143
Переписи населення 143
Персонал 143
Персональне заохочення 143
Персональне портфоліо 143
Персоніфікація 143
Підготовчо-завершальний час 143
Підприємство 144
Підприємство 144
Підтримуючий маркетинг 144
Підьги 144
Післядипломна освіта 144
Планова трудомісткість 145
Плановий фонд заробітної плати 145
Планування 145
Планування заробітної плати 145
Планування кар'єри 145
Планування нового товару 145
Планування праці 145
Планування робочого місяця 146
Планування соціального розвитку колективу (соціальне планування) 146
Плинність кадрів 146
Поведінка 146
Поведінка особи 146
Повноваження 146
Погляди 146
Поділ праці 146
Поінформований маркетинг 146
Показник освіченості 147
Показник сезонності 147
Показники економічної ефективності 147
Покликання 147
Покоління техніки 147
Політика доходів і заробітної плати 147
Політика організації 147
Політичне середовище 147
Поняття 147
Попит 148
Попит ажіотажний 148
Попит громадський 148
Попит і пропозиція на ринку праці 148

Попит на працю поточний 149
Попит на працю сукупний 149
Попит на ринку праці 149
Попит на робочу силу 149
Попит негативний 149
Попит сукупний 149
Порівняння 149
Поріг індексації 149
Послуга 150
Послуги виробничі 150
Послуги матеріальні 150
Постійні витрати 150
Постіндустріальне суспільство 150
Поточна пропозиція 151
Поточне планування 151
Поточний попит 151
Поточні витрати 151
Потреба 151
Почасова форма заробітної плати 151
Почасово-преміальна система оплати праці 151
Почуття 152
Пошукові дослідження 152
Правові основи наукової організації праці 152
Практикум 152
Працездатність 152
Працевісткість 152
Праця 152
Превентивна кадрова політика 152
Предмет економіки і організації інноваційної діяльності 152
Предмет конфлікту 152
Предмет (об'єкт) соціального партнерства 153
Предмет праці 153
Предмет соціально-трудових відносин на галузевому рівні 153
Предмет соціально-трудових відносин на індивідуальному рівні 153
Предмет соціально-трудових відносин на макроекономічному рівні 153
Предмет соціально-трудових відносин на мікроекономічному рівні 153
Предмет соціально-трудових відносин на територіальному рівні 153
Предмет у наукових дослідженнях 153
Преміювання 153
Премія 154
Преференція 154
Прибуток 154
Прибуток балансовий 154

Прибуток валовий 154
Прибуток від реалізації продукції (робіт, послуг) 155
Прибуток втрачений 155
Прибуток капіталізований 155
Прибуток капітальний 155
Прибуток маржинальний 155
Прибуток нереалізований 155
Прибуток нерозподілений 155
Прибуток питомий 155
Прибуток позареалізаційний 155
Прибуток реінвестований 155
Прибуток санаційний 155
Прибуток фінансовий 156
Прибуток чистий 156
Приватизація 156
Прикладні дослідження 156
Принцип 156
Принцип відповідності 156
Принцип компенсації Калдора – Гікса 156
Принцип солідарності 156
Принцип субсидіарності 156
Принципи освіти 156
Принципи підприємництва 157
Принципи соціального партнерства 157
Принципи управління 157
Принципово нова техніка 157
Природний приріст населення 157
Природний рівень безробіття 157
Природний рух населення 158
Прихований ринок 158
Пріоритет 158
Пріоритетна стратегічна функція 158
Проблема 158
Прогноз 158
Прогнозування 158
Прогнозування наукове 158
Прогнозування управлінських рішень 159
Прогностика 159
Програми етичного тренінгу 159
Продуктивні сили 159
Продуктивність 159
Продуктивність праці 159
Проект 159

Прожитковий мінімум (*subsistence level*) 159
Проксеміка 160
Пролонгація 160
Промоушн 160
Пропаганда 160
Пропедевтичний 160
Пропозиція 160
Пропозиція праці 160
Пропозиція праці поточна 160
Пропозиція праці сукупна 160
Пропозиція робочої сили 161
Проста-почасова система оплати праці 161
Просте відтворення населення 161
Простір 161
Протекціонізм 161
Протидіючий маркетинг 161
Професійна адаптація 161
Професійна готовність 161
Професійна діагностика 161
Професійна діяльність 162
Професійна кар'єра 162
Професійна консультація 162
Професійна культура 162
Професійна орієнтація 162
Професійна орієнтація і трудова адаптація 162
Професійна освіта 162
Професійна підготовка (навчання) 162
Професійна придатність 163
Професійна спілка 163
Професійне визнання 163
Професійне резюме 163
Професійне старіння 163
Професійний борг 163
Професійний відбір 163
Професійний поділ праці 163
Професійно-кваліфікаційний розподіл праці 164
Професійно-технічна освіта 164
Професійно-технічні заклади 164
Професіограма 164
Професіографія 164
Професіоналізація трудової діяльності 164
Професія 165
Профілактика конфліктів 165

Профорієнтованість 165
Процедури змін 165
Процесуальність 165
Пряма індивідуальна система оплати праці 165
Прямі витрати 165
Психографіка 165
Психологічна сегментація 166
Психоінформаційна картина світу 166
Психологічна культура 166
Психологічна сумісність працівників 166
Психологія 166
Психологія праці 166
Психологія управління 166
Психолого-педагогічний експеримент 166
Психофізіологічні основи наукової організації праці 166

Р

Ратифікація 167
Раціоналізація 167
Раціоналізація трудового процесу 167
Раціональність 167
Реактивна кадрова політика 167
Реальна заробітна плата (*real wages*) 167
Реальні доходи 167
Регламентована діяльність (α -праця) 167
Регулювання соціальне 167
Регулювання соціально-трудова відносин 167
Режими відтворення населення 168
Режими праці й відпочинку 168
Резерви росту продуктивності праці 168
Рейтинг 168
Реквізити 168
Реклама 168
Рекламація 169
Ремаркетинг 169
Реновація 169
Рентабельність 169
Рентабельність праці (рентабельність витрат на персонал) 169
Реорганізація 169
Репрезентативність вибірки 170
Рестрикціонізм 170
Референтні групи 170
Ризик 170

Ризик інноваційний 170
Ринкова інфраструктура 170
Ринок праці 170
Ринок праці вторинний 171
Ринок праці первинний 171
Рівень безробіття 171
Рівень безробіття (P_6) 171
Рівень економічної активності населення (P_{ean}) 171
Рівень життя 171
Рівень зайнятості (P_7) 172
Рівень трудовитрат (LOE) 172
Річний план 172
Робітники 172
Роботодавець 172
Робототехніка 172
Робоча зона 172
Робоча сила 172
Робоче місце 172
Робочий час 172
Робочі місця ручної роботи 173
Розподіл праці 173
Розпорядження 173
Розуміння 173
Розумове виховання 173
Розширене відтворення населення 173
Ротація 173
Рояліті 173

С

Сальдо міграції (механічний приріст) 173
Самовиховання 173
Самозайняті 174
Самомаркетинг 174
Самоорганізація управління 174
Самоуправління 174
Самофінансування інновацій 174
Самофотографія робочого дня 174
Санація 174
Сангвінік 174
Світовий ринок трудових ресурсів 174
Сегмент ринку 174
Сегментація ринку праці 175
Сезонна міграція 175

- Середні витрати 175
- Середньорічний індекс сезонних коливань затрат праці 175
- Середньоспискова чисельність працівників за місяць 175
- Середньостроковий план з праці 175
- Середня заробітна плата 175
- Середня тривалість робочого дня 176
- Сертифікація продукції 176
- Сила впливу 176
- Симпатія 176
- Синергетика 176
- Синергізм 176
- Синергічна модель глобалізації 176
- Синтез 176
- Синхромаркетинг 176
- Система 176
- Система мотивації праці 177
- Система освіти 177
- Система управління персоналом 177
- Системи заробітної плати 177
- Системний 177
- Системний підхід 177
- Системний підхід (у менеджменті) 178
- Системно-інформаційна методологія 178
- Скалярний ланцюг 178
- Службовці 178
- «Собаки» 178
- Собівартість (*cost of sales*) 178
- Соціалізація 178
- Соціалізація економіки 178
- Соціальна адаптація в організації 178
- Соціальна відповідальність 178
- Соціальна відповідальність бізнесу 179
- Соціальна допомога 179
- Соціальна педагогіка 179
- Соціальна перцепція 179
- Соціальна підтримка 179
- Соціальна поведінка людини 179
- Соціальна політика 179
- Соціальна роль 179
- Соціальна сфера 179
- Соціальне забезпечення 179
- Соціальне партнерство 180
- Соціальне планування 180

Соціальне страхування 180
Соціальний аудит 180
Соціальний договір 180
Соціальний захист 180
Соціальний прогноз 180
Соціальний розвиток колективу 180
Соціальний рух населення 180
Соціальні мотиви 180
Соціальні нормативи 181
Соціальні трансферти або трансфертні платежі 181
Соціально-економічна інформація 181
Соціально-економічний аналіз 181
Соціально-економічні відносини 181
Соціально-економічні основи наукової організації праці 181
Соціально-економічні проблеми 181
Соціально-економічні процеси 181
Соціально-економічні фактори 181
Соціально орієнтована ринкова економіка 181
Соціально-психологічне забезпечення стратегічного управління 181
Соціально-психологічний клімат 182
Соціально-трудові відносини 182
Соціограма 182
Соціологічне дослідження 182
Соціологічні обстеження 182
Соціологія бізнесу 182
Соціометричне опитування 183
Спеціалізація праці 183
Спеціалізована індустрія 183
Спеціаліст 183
Спеціальність 183
Спискова чисельність працівників підприємства 183
Спілкування 183
Спільне підприємство 183
Споживчий бюджет 183
Споживчий кошик 184
Спонукальні чинники 184
Спостереження 184
Сприйняття 184
Спростування 184
Стагнація 184
Стагфляція (*stagflation*) 184
Стажування 184
Стандарт 184

- Стандарт вищої освіти 184
- Стандартизація 184
- Старіння знань 185
- Статут підприємства 185
- Стагунний фонд 185
- Стенографія 185
- Стереотип «економічна людина» 185
- Стереотип «етична людина» 185
- Стереотип «психологічна людина» 185
- Стереотип «технологічна людина» 186
- Стереотипізація 186
- Стиль керівництва 186
- Стимул 187
- Стимулювальний маркетинг 187
- Стимулювальні виплати 187
- Стимулювання інновацій 187
- Стимулювання праці 187
- «Сторожі» 187
- Сторони соціального партнерства 187
- Сторони соціально-трудових відносин 187
- Страйк (*strike*) 188
- Стратегії навчання впродовж життя 188
- Стратегічна група 188
- Стратегічний план з праці 188
- Стратегія винагородження 188
- Стратегія захисна (оборонна) 188
- Стратегія «зняття вершків» 188
- Стратегія імітаційна 188
- Стратегія наступальна 189
- Стратегія підприємства 189
- Стрес 189
- Строк 189
- Структура 189
- Структура зайнятості в постіндустріальному суспільстві 189
- Структура заробітної плати 189
- Структура персоналу підприємства 189
- Структуризація праці 189
- Ступінь інтелектуальної праці 190
- Суб'єкти інноваційної діяльності 190
- Суб'єкти ринку праці 190
- Суб'єкти соціально-трудових відносин 190
- Субкультура 190
- Субординація 190

Судження 190
Сукупна пропозиція 190
Сукупний попит на роботу 190
Суспільна думка 190
Суспільна організація праці 190
Суспільний поділ праці 190
Суспільні класи 190
Суспільство 191
Суспільство знань 191
Суцільна фотографія робочого часу 191
Сучасний (інтенсивний) тип відтворення населення 191
Схема функціональних взаємозв'язків 191
Схеми посадових окладів 191

Т

Талант 191
Тантьєма 192
Тарифна система оплати праці 192
Тарифна сітка 192
Тарифна ставка 192
Тарифний коефіцієнт 192
Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників. єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник 193
Творча праця 193
Творчі стимули 193
Творчість 193
Темперамент 193
Тенденція 193
Теоретичні соціологічні дослідження 193
Теорія 193
Теорія використання трудових ресурсів 194
Теорія двох чинників Ф. Герцберга 194
Теорія економічної соціології 194
Теорія існування, зв'язку та росту К. Альдерфера 194
Теорія Й. Шумпетера 194
Теорія капіталу І. Фішера 195
Теорія людського капіталу 195
Теорія мотивацій З. Фрейда 195
Теорія набутих потреб Девіда Мак-Клелланда 195
Теорія очікувань В. Врума 195
Теорія Портера – Лоулера 196
Теорія постановки цілей Е. Лока 196
Теорія потреб А. Маслоу 196

Теорія потреб людини М. Туган-Барановського 197

Теорія справедливості Дж. Адамса 197

Теорія управління про роль людини в організації 197

Теорія X 197

Теорія Y 197

Теорія Z 197

Термін окупності нововведення 198

Тест 198

Тестування 198

Техніка оцінювання 198

Техніко-економічні основи наукової організації праці 198

Технікум (училище) 198

Технічний поділ праці 198

Технічні виконавці 198

Технократія 198

Технології ПК 199

Технологічна операція 199

Технологічне старіння 199

Технологічний поділ праці 199

Технологічний прорив 199

Технологічний розрив 199

Технологічні розробки 199

Технологія 199

Технологія діяльності 199

Технологія соціальна 199

Технологія управління персоналом 200

Тижневий режим праці й відпочинку 200

Тимчасова міграція 200

Тип керування 200

Типи відтворення населення 200

Товариство з додатковою відповідальністю 200

Товариство з обмеженою відповідальністю 200

Товарна диверсифікація 200

Товарна номенклатура 201

Традиційний (екстенсивний) тип відтворення населення 201

Трансінформаційний механізм діяльності і розвитку 201

Транспсихо-інформаційний механізм праці 201

Транспсихо-інформаційно-технологічний механізм соціально-економічної діяльності і розвитку 201

Трансформація системи цінностей (в постіндустріальному суспільстві) 201

Тренінг 202

Трипартизм 202

Трудова дисципліна 202

Трудова дія 202
Трудова діяльність в умовах економіки знань 202
Трудова поведінка 202
Трудове виховання 202
Трудовий договір 203
Трудовий колектив 203
Трудовий контракт 203
Трудовий (людський) капітал 203
Трудовий метод виміру продуктивності праці 203
Трудовий потенціал 203
Трудовий прийом 203
Трудовий процес 204
Трудовий рух 204
Трудовитрати 204
Трудові ресурси 204
Трудомісткість 204
Трудомісткість виробнича 204
Трудомісткість обслуговування 204
Трудомісткість продукції повна 204
Трудомісткість технологічна 204
Трудомісткість управління 204

У

Узагальнення 205
Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення 205
Уміння 205
Умови праці 205
Умовивід 205
Умовно-натуральний метод вимірювання продуктивності праці 205
Університет 205
Уніфікація 206
Управління 206
Управління за контрактом 206
Управління знаннями 206
Управління конфліктом 206
Управління людиною 206
Управління продуктивністю 206
Установка 206
Учіння 206

Ф

Фактична чисельність персоналу 207
Фактори 207

Фактори зростання продуктивності праці 207
Фандрейзинг 207
Фасилітація соціальна 207
Феноменологія інформації (феноменологічна процесуальність) 207
Фінанси 207
Фінансування інновацій 208
Фірма 208
Флегматик 208
Фонд нагромадження 208
Фонд оплати праці 208
Фонд розвитку виробництва 208
Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності 208
Фонд споживання 208
Форма заробітної плати відрядна 208
Форма заробітної плати почасова 209
Форма організації навчання 209
Формальна структура трудового колективу 209
Форми і системи заробітної плати 209
Фотографія робочого дня 209
Фрагментарна індустрія 209
Франчайзинг 209
Фундамент 209
Фундаментальний механізм процесу 210
Фундаментальні дослідження 210
Функції інфраструктури ринку праці 210
Функції праці соціальні 210
Функціональне старіння 210
Функціональний поділ праці 210
Функція заробітної плати відтворювальна 210
Функція заробітної плати оптимізаційна 211
Функція заробітної плати регульовальна або ресурснорозміщувальна 211
Функція заробітної плати соціальна або розподільча 211
Функція заробітної плати стимулювальна 211
Функція (заробітної плати) формування платоспроможного попиту населення 211

Х

Характер 212
Характеристика 212
Харизма 212
Холерик 212
Християнська концепція праці 212
Хронометраж 212

Ц

- Цивілізаційні процеси 213
- Цикли Кондратьєва (довгі хвилі кон'юнктури) 213
- Циклічність 213
- Цілеутворення 213
- Цілі Міжнародної організації праці згідно з її статутом 213
- Цілі розвитку тисячоліття 214
- Цілі розвитку тисячоліття для України 214
- Ціль (мета) 214
- Цільовий маркетинг 214
- Ціна 214
- Ціна базисна 214
- Ціна виробництва 214
- Ціна купівлі-продажу (контрактна) 215
- Ціна попиту 215
- Ціна пропонування 215
- Ціна робочої сили 215
- Ціна роздрібна 215
- Ціннісні орієнтації 215
- Цінності 215
- Цінова еластичність 215
- Цінове лідерство 215

Ч

- Час допоміжної роботи 215
- Час обслуговування робочого місця 215
- Час оперативної роботи 215
- Час організаційного обслуговування робочого місця 215
- Час основної роботи 216
- Час перерв з організаційно-технологічних причин 216
- Час перерв на відпочинок, особисті потреби 216
- Час технічного обслуговування робочого місця 216
- Частковий розподіл праці 216
- Часткові ознаки праці 216
- Чисельність безробітних 216
- Чисельність економічно активного населення 216
- Чисельність зайнятих 216
- Чиста приведена вартість 216
- Чистий прибуток 217

Ш

- Штатний розпис 217
- Штраф 217

Я

Явочна чисельність 217

Якість 217

Якість продукції 217

Якість робочої сили 217

Якість трудового життя 218

Ярмарки 218

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А. М., Колот А. М., Чернов В. І. Нормування праці: Підручник / За ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. – К., 1995. – 208 с.
2. Базилевич В. та ін. Макроекономіка: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 851 с.
3. Башнянин Г. І., Ковтун О. І., Лазур П. Ю., Хом'як О. В., Яхно Т. П. Становлення інтегрованих корпоративних мікроекономічних систем в економіках перехідного типу. – Львів: ЛКА, 2003. – 186 с.
4. Башнянин Г. І. та ін. Економічні системи: Монографія / За ред. Г. І. Башнянина. – Львів: ЛКА, 2006. – Т. 1. – 484 с.
5. Боговяленська Ю. В., Ходаківський Є. І. Економіка та менеджмент праці: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2005. – 332 с.
6. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К.; Ірпінь: Перун, 2001. – 1440 с.
8. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
9. Вища освіта України і Болонський процес: Навч. програма / МОН України. – К. – Тернопіль, 2004. – 18 с.
10. Вовканич С. Й. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея. – Львів: Вид-во ЛБА, 2001. – С. 37–38.
11. Вовканич С. Інформація, інтелект, нація. – Львів, 1999. – 416 с.
12. Вовканич С., Семів Л. Інформаційна парадигма регіональних суспільних систем інноваційного типу: Наукове видання / НАН України. Інститут регіональних досліджень; Наук. ред. акад. НАН України, д-ра екон. наук. проф. М. І. Долішній. – Львів, 2005. – 100 с.
13. Гіптерс З. В. Психологія і педагогіка у формуванні творчої особистості майбутнього фахівця фінансово-економічного спрямування. – Львів: ЛБІ НБУ, 2006. – 494 с.
14. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

15. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
16. Дубовик О. В. Управління маркетинговими дослідженнями в процесі формування конкурентних переваг: Монографія. – Львів: ЛБІ НБУ, 2005. – 230 с.
17. Дутка Г. Я. Практикум з математики для економістів. – Львів: ЛБК НБУ, 1998. – 362с.
18. Економічна енциклопедія. – К.: Академія; Тернопіль: АНГ, 2000. – Т. 1. – 864 с.
19. Економічна енциклопедія. – К.: Академія; Тернопіль: АНГ, 2001. – Т. 2. – 848 с.
20. Економічна енциклопедія. – К.: Академія; Тернопіль: АНГ, 2002. – Т. 3. – 952 с.
21. Заблоцький Б. Ф. Економіка й організація інноваційної діяльності: Навч. посібник. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 456 с.
22. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
23. Загородній А. Г., Вознюк Г. Л., Смовженко Т. С. Фінансовий словник. – 4-те вид., випр. та доп. – К.: Т-во «Знання», КОО; Л.: Вид-во Львів. банк. ін-ту НБУ, 2002. – 568 с.
24. Івасюк Ю. Б. Економічна соціологія: Конспект лекцій. – Львів: Новий Світ-2000, 2006. – 116 с.
25. Калина А. В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
26. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с.
27. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
28. Комюніке Конференції міністрів європейських країн, відповідальних за сферу вищої освіти, м. Лондон, 16–19 травня 2007 року.
29. Корпоративне управління / За ред. О. Є. Кузьміна. – Львів: НУ «Львівська політехніка», 2004. – 214 с.
30. Круш П. В., Тульчинська С. О. Макроекономіка. – К.: НТУ «КТІ», 2005. – 400 с.
31. Кузьмін О. Є., Князь С. В., Тувакова Н. В., Кузнецова А. Я. Інвестиційна та інноваційна діяльність: Монографія / За наук. ред. проф., д-ра екон. наук О. Є. Кузьміна. – Львів: ЛБІ НБУ, 2003. – 233 с.

32. Лагутін В. Д. Людина і економіка: соціоекономіка. – К.: Просвіта, 1996. – 336 с.
33. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.
34. Ложкін Г. В. та ін. Економічна психологія: Навч. посібник. – К.: Професіонал, 2004. – 304 с.
35. Лукашевич Н. П. Соціологія труда: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2001. – 320 с.
36. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Атака, 2005. – 304 с.
37. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні 2005 год: Автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Л. Т. Шевчук; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2005. – 46 с. – укр.
38. Моральний вимір економіки: соціальна відповідальність бізнесу та економічна ефективність: Монографія / За ред. д-ра філософ. наук, проф. Г. Ф. Хоружого. – К.: УБС НБУ, 2009. – 255 с.
39. Петрушенко В. Л. Основи філософських знань: Навч. посібник. – К.: Каравела; Львів: Новий світ-2000, 2002. – 296 с.
40. Пітюлич М. І., Кушнір Ю. Б. Економічна теорія. Посібник для студентів природничих факультетів. – Ужгород: Карпати, 2008. – 230 с.
41. Рошин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
42. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
43. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / НАН України. Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2000. – 264 с.
44. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір. – Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2004. – 392 с.
45. Скаленко О. Глобальні резерви поступу. (Інформація + інтелект + інновації). – К.: Основи, 2000. – 394 с.
46. Словник-довідник з питань управління проектами / За ред. С. Д. Бушуєва. – К.: Видавничий дім «Деловая Украина», 2001. – 640 с.
47. Соціологія. Терміни. Поняття. Персоналії: Навч. словник-довідник для студентів / За заг. ред. В. М. Пічі. – К.: Каравела; Львів: Новий Світ-2000, 2002. – 480 с.
48. Старостіна А. О., Черваньов Д. М., Зозульов О. В. Маркетинг. – К.: Знання, 2002. – 315с.

49. Статінова Н. П., Сень Г. П. Основи психології та педагогіки. – К.: КНТЕУ, 2002. – 346 с.
50. Стельмах В. С., Смовженко Т. С., Скрипник З. Е. Гроші – людина – соціум: параметри взаємн: Навч. посібник. – Львів: ЛБІ НБУ, 2006. – 188 с.
51. Степко М. Ф. та ін. Болонський процес і навчання впродовж життя. – Харків: НТУ ХПІ, 2004. – 112 с.
52. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник. – К.: Академвидав, 2006. – 491 с.
53. Храмов В. О., Бовтрук А. П. Основи управління персоналом: Навч.-метод. посібник. – К.: МАУП, 2001. – 112 с.
54. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: Навч. посібник. – К.: Знання, 2006. – 365 с.
55. Циба Т. Є. та ін. Маркетингове планування: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 128 с.
56. Циганкова Т. М. Міжнародний маркетинг: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2005. – 236 с.
57. Шевчук Л. Т. Розміщення продуктивних сил: Навч. посібник. – Львів: ЛДНУ ім. І. Франка, 2001. – 152 с.
58. <http://www.ukrstat.gov.ua>.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Умовні скорочення.....	4
Словник.....	5
Алфавітний покажчик.....	219
Список використаної літератури.....	258

Наукове видання

ГУЗАР Уляна Євгенівна

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
В УМОВАХ
ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Словник термінів і понять

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора Л. К. Семів*

Технічний редактор

Комп'ютерне складання, верстання

Коректор

Дизайн обкладинки

І. В. Мазінг

М. П. Спугай

О. П. Ярмчук

Д. Ю. Іщенко

Підписано до друку 22.03.2011. Формат $60 \times 84^{1/16}$.
Обл.-вид. арк. 10,0. Умовн. друк. арк. 15,34. Тираж 300. Зам. № 964.

Видавництво ТЗОВ «Ліга-Прес».
79006 м. Львів, а/с 11018.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 200 від 17 09.2000.

Друк ТЗОВ «Простір-М».
79000 м. Львів, вул. Чайковського, 27.