

## ГЛОСАРІЙ

**АВТОРИТАРИЗМ** (лат. *autoritas* – повна влада) – режим правління, за якого всю чи більшу частину влади зосереджено в руках однієї особи чи групи осіб.

**АВТОРИТАРНИСТЬ** (від лат. *au(s)toritas* – вплив, влада) – соціально-психічна характеристика особистості, яка виявляється в її прагненні максимально підпорядковувати собі партнерів по спілкуванню та взаємодії, посідати щонайвище місце в певному соціальному чи професійному середовищі (сім'ї, партії, трудовому колективі та ін.).

**АВТОРИТЕТ** (нім. *Autorität*, від лат. *auctoritas* – «влада», «вплив») – загально визнана довіра, пошана, а також особа, яка користується такою пошаною, є впливовою та заслуговує повної довіри.

**АВТОРИТЕТУ ОСОБИСТОСТІ** – це влада, заснована на безсвідомій вірі в особисті якості чи здібності лідера.

**АЛЬТРУЇЗМ** (франц. *altruisme*, лат. *alter* – інший) – безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших; протилежність егоїзму.

**АНДРОГІННІСТЬ** (лат. *andro* – чоловік та *gyn* – жінка) – поєднання в одній людині чоловічого та жіночого начал.

**АСЕССМЕНТ-ЦЕНТР** – це комплексний діагностичний метод, заснований на використанні різних методів оцінки персоналу: тестування, кейс-інтерв'ю, ділових і рольових ігор тощо.

**АТРИБУТИВНА МОДЕЛЬ ЛІДЕРСТВА** (Г. Мітчелл) показує зв'язок і взаємини між спостереженнями роботодавців, інформаційними ознаками (винятковість, сталість і схожість), каузальними атрибутами (причини, якими лідер пояснює проблему), джерелом відповідальності та реакцією лідера.

**БЛАГОРОДНІСТЬ** – здатність скоювати безкорисливі вчинки, не допускати приниження заради матеріальної або іншої вигоди.

**БОРОТЬБА** – тип поведінки в конфлікті, коли якнайповніше враховують, задовольняються власні інтереси і якнайменше – інтереси опонента.

**БЮРОКРАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО** – лідерство, що характеризується високим ступенем застосування відповідних регламентацій і постійним використанням процедур.

**ВВІЧЛИВІСТЬ** – вираз поважного ставлення до людини.

**ВЗАЄМОДІЯ** – це процес безпосереднього або опосередкованого впливу суб'єктів одне на одного, який породжує причинну обумовленість їхніх дій і взаємозв'язок.

**ВИБІР МОРАЛЬНИЙ** – акт моральної діяльності, який полягає в тому, що людина завдяки своїй автономії визначається щодо системи цінностей (ідеалів, принципів) та способів їх реалізації у конкретних вчинках і поведінці.

**ВИЩІ ЦІННОСТІ** – це граничні за своєю значущістю цінності, що відображають фундаментальні стосунки і потреби людей.

**ВІДКРИТІСТЬ ДОСВІДУ** – це особистісний фактор людини, що поєднує в собі такі якості як широка сфера інтересів, уява, творчий початок, прагнення пізнавати нове.

**ВІДПОВІДАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО** – лідерство, що засноване на цінностях, є системно-орієнтованим, враховує потреби різних груп населення, прямо чи опосередковано дотичних до діяльності компаній та організацій.

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ** – позитивна моральна якість, яка полягає у свідомому ставленні особи до певних моральних норм, принципів та цінностей і готовності їх обстоювати та втілювати.

«**ВІКНО ДЖОГАРІ**» – модель, яка дозволяє зрозуміти, що являє собою кожна людина як особистість. Відповідно до методики, у кожної людини є чотири зони: Відкрита, Сліпа, Прихована і Невідома. Якщо їх заповнити, то можна отримати досить точний опис стану життя людини на даний момент. Це дозволить на папері побачити, звідки варто починати шлях змін.

**ВІРА** – релігійна чеснота, безсумнівна впевненість, переконаність у чомусь.

**ВЛАДА** (від грец. κράτος – панування, управління, володіння, володарювання) – це можливість і здатність здійснювати волю, чинити вирішальний вплив на діяльність, поведінку й загалом долю людей за допомогою певних засобів (авторитету, права, насильства тощо).

**ВНУТРІШНЬО-ГРУПОВИЙ КОНФЛІКТ** – конфлікт всередині групи, зокрема між конфліктною стороною та групою.

**ВНУТРІШНЬО-ОСОБИСТІСНИЙ КОНФЛІКТ** – конфлікт, який виникає між людьми, що перебувають на одному рівні в системі управлінських стосунків.

**ВОЛЯ** – це здатність людини діяти відповідно до своїх інтересів і мети, ґрунтуючись на пізнанні об'єктивної потреби.

**ВПЛИВ** – це будь-яка поведінка однієї людини, яка вносить зміни в поведінку, ставлення, відчуття іншої людини. Основними формами впливу є *переконання, участь, підкуп, прохання, погроза, наказ*.

**ГЕНДЕР** (англ. gender – стать, від лат. genus – рід) – це: 1) змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, установок, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин чоловіків і жінок, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку і чоловіка залежно від їх статі; 2) соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків.

**ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ** (ототожнення) – це аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі, усвідомлення своєї приналежності до статі в соціальному контексті.

**ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ** – це: 1) рівні права та можливості жінок і чоловіків у суспільстві; 2) рівність у різниці.

**ГЕНДЕРНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ** – це процес засвоєння індивідом гендерної культури (норм, правил поведінки, установок) того суспільства, у якому він живе, своєрідне суспільне конструювання психологічних відмінностей між чоловічою і жіночою статями.

**ГЕНДЕРНА УСТАНОВКА** – це суб'єктивна готовність до полотипічних форм і моделей поведінки, прагнення до виконання ролей, очікуваних від індивіда певної статі.

**ГЕНДЕРНІ РОЛІ** – це: 1) зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов'язаних з їх статтю; 2) різновид соціальних ролей, в яких проявляється гендерна ідентичність індивіда і які реалізуються в диференціації діяльності, статусів, прав і обов'язків індивідів в залежності від їх статевої приналежності.

**ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ** (stereos – твердий і typos – відбиток) – спрощені, стандартизовані, стійкі, емоційно насичені, ціннісно означені полярні за знаком оцінки, жорстко фіксовані образи чоловіка і жінки, які спонукають до певного ставлення.

**ГІДНІСТЬ** – позитивна моральна якість, поняття моральної свідомості, в кому відображається уявлення про самоцінність людської особистості, її моральну рівність з усіма іншими.

**ГІПОТЕЗА** – наукове припущення, яке висувають для пояснення явищ дійсності. Вона має бути чітко сформульована, позбавлена логічної суперечності, не змінюватися в процесі доведення.

**ГНУЧКИЙ ГРАФІК** – це система, що надає працівникові при дотриманні певних обмежень, можливість самому вибирати час початку і закінчення роботи.

**ГРУПА** – відносно стійка сукупність людей, об'єднаних для досягнення цілі, що пов'язані системою відносин, регульованих загальними цінностями і нормами.

**ГРУПОВІ ЦІННОСТІ** – це ціннісна значущість предметів, явищ, ідей для будь-якої спільноти людей (класу, нації, трудового колективу і т. п.).

**ДАУНШИФТИНГ** – це відмова від ділової кар'єри.

**ДИСКРИМІНАЦІЯ** – це обмеження у користуванні правами, які певним чином забороняють або створюють умови, коли користуватися правами повною мірою неможливо через уявну або реальну ознаку відмінності людини або групи.

**ДИСЦИПЛІНА** (лат. disciplina — навчання, виховання) певний порядок поведінки людей, що відповідає нормам права і моралі, які склалися в суспільстві, або вимогам якої-небудь організації. Дисципліна є обов'язковою умовою нормального існування суспільства; завдяки дисципліні поведінка людей набуває впорядкованого характеру, що забезпечує колективну діяльність і функціонування соціальних організацій.

**ДІАГНОСТИКА ФУНКЦІОНАЛЬНО-РОЛЬОВИХ ПОЗИЦІЙ У КОМАНДІ (ЗА БЕЛБІНОМ)** – методика, що допомагає вивчити орієнтацію членів команди на найбільш прийнятні й відповідні для них ролі з тих, які традиційно виділяються для забезпечення ефективної роботи команди.

**ДІАГРАМА ВЕННА** – зображення, що використовується для вираження взаємозв'язку між множинами в групі об'єктів, що мають щось спільне.

**ДОБРОСОВІСНІСТЬ** – це здатність людини бути відповідальною, обов'язковою, цілеспрямованою і наполегливою.

**ДОГМАТИЗМ** – якість дуже близька до авторитарності, що відображає ступінь сприйняття людиною чужих ідей і поглядів. Догматична людина має закриту свідомість і не сприймає чужих ідей. Займаючи керівну посаду, вона приймає швидке рішення на основі неповної інформації, не рахуючись при цьому з альтернативною думкою. Як правило, ефективні лідери не догматичні, вони відкриті до всіх ідей.

**ЕКСТРАВЕРТ** – це людина, орієнтована переважно на вплив зовнішніх стимулів.

**ЕМОЦІЙНА СТАБІЛЬНІСТЬ** – це здатність людини адаптуватись до оточуючого середовища, зберігати спокій і впевненість у собі.

**ЕМПАТІЯ** – вміння відчувати емоції інших людей, розуміти їхній погляд та активно цікавитися їхніми турботами.

**ЕТИКА** – 1) система моральних принципів, яка зобов'язує відрізнити правильну поведінку від неправильної; 2) філософська наука, яка досліджує природу, сутність, виникнення, розвиток, структуру, функції моралі, її прояви в різноманітних сферах діяльності.

**ЕТИКА БІЗНЕСУ** – складник етики ділових відносин, який досліджує особливості функціонування і розвитку моралі у сфері підприємницької, комерційної діяльності і формулює для цієї сфери відповідні рекомендації.

**ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ** – це: 1) здатність до ефективного обміну інформацією як по горизонталі, так і по вертикалі з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху реалізації цілей організації; 2) вміння чітко та зрозуміло формулювати свою точку зору, враховуючи потреби аудиторії, в різних умовах та з використанням різних форм (письмово й усно) та способів комунікації; 3) спроможність прислухатися до інших та забезпечувати постійний зворотній зв'язок.

**ЗАГАЛЬНОЛЮДСЬКІ ЦІННОСТІ** – це ціннісна значущість предметів, явищ, ідей для світового співтовариства.

**ЗДОРОВ'Я** – це природна, абсолютна і неминуща життєва цінність, що займає один із верхніх щаблів в ієрархічній градації цінностей.

**ЗМІНИ** – це: 1) перехід, перетворення чого-небудь (перев. стану, руху, ознаки, властивості і т. ін.) у щось якісно інше; змінювання; 2) трансформація організації, внаслідок якої з'являються її нові компоненти та характеристики; 3) освоєння організацією нових ідей або моделей поведінки.

**ІЄРАРХІЯ** (грец. *ιєραρχια*, від *ιєρος* – священний та *αρχη* – влада) – це поділ на вищі й нижчі посади, чини; суворий порядок підлеглих нижчих щодо посади або чину осіб вищим.

**ІМІДЖ** – це мистецтво управляти враженням.

**ІМІДЖ ДІЛОВОЇ ЛЮДИНИ** – образ, що сформувався, в якому виділяють ціннісні характеристики і риси, що створюють певне враження на оточуючих. Імідж складається при особистих контактах людини, на основі думок, що висловлюються про нього оточуючими.

**ІНДИВІД** – одиничний представник людського роду.

**ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН КАР'ЄРИ** – це документ, в якому представлений варіант (варіанти) професійного розвитку і посадового переміщення працівника в організації.

**ІНДИВІДУАЛЬНІСТЬ ЛЮДИНИ** – неповторність, оригінальність особистості, сукупність тільки їй притаманних своєрідних особливостей.

**ІНДИКАТОР ТИПІВ МАЙЕРС-БРИГГС** – тест особистості, що визначає індивідуальні відмінності через перевагу того чи іншого способу збору і оцінки інформації, необхідної для аналізу проблеми і прийняття рішення.

**ІННОВАЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО** – це філософія та підхід, який комбінує різні стилі лідерства щоб впливати на підлеглих та допомагати їм розробляти креативні ідеї, продукти та послуги.

**ІНТЕЛЕКТ** (від лат. intellectus «відчуття», «сприйняття», «розуміння») – це багатогранна когнітивна (розумова) здатність, яка охоплює різні здібності до навчання, міркування, вирішення проблем і адаптації до нових ситуацій.

**ІНТЕЛЕКТ В ЛІДЕРСТВІ** – це специфічна форма організації індивідуального та колективного ментального досвіду, що поєднує академічний (пам'ять, аналітичні здібності) та інші різновиди інтелекту (практичний, соціальний, емоційний).

**ІНТЕЛЕКТ КОГНІТИВНИЙ** – це здатність людини ефективно навчатися, використовуючи для свого розвитку максимум доступних технік та інструментів.

**ІНТРОВЕРТ** – це людина, яка в більшій мірі орієнтована на сигнали свого внутрішнього світу.

**КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ** – це група працівників, відібраних для висування на керівні та ключові посади за результатами оцінювання їхніх професійних, ділових і особистісних якостей, які позитивно проявили себе в організації та пройшли відповідне навчання для заняття цих посад.

**КАНОН** (грец. κανών, букв. – прут, лінійка; правило, норма, від καννα – очерет) – найавторитетніші, фіксовані й усталені правила, взірці, тексти, норми, які є парадигмальними для різних сфер людської діяльності.

**КАР'ЄРА** – це: 1) індивідуальний трудовий шлях людини, спосіб досягнення цілей і результатів в основній формі особистісного самовираження; 2) активне просування людини в освоєнні та вдосконаленні способу життєдіяльності, що забезпечує його стійкість в потоці соціального життя.

**КАР'ЄРА ВНУТРІШНЬО-ОРГАНІЗАЦІЙНА** – це процес, коли конкретний працівник під час своєї професійної діяльності в стінах однієї організації послідовно проходить усі етапи розвитку, а саме: працевлаштування на роботу, адаптація в організації, професійне зростання, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію.

**КАР'ЄРА ДІЛОВА** – це поступальне просування особистості в будь-якій сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю, просування вперед по обраному один раз шляху діяльності, досягнення популярності, слави, збагачення.

**КАР'ЄРА МІЖОРГАНІЗАЦІЙНА** це процес, коли конкретний працівник у своїй професійній діяльності проходить усі стадії розвитку, але послідовно, працюючи у різних організаціях.

**КАР'ЄРА СПЕЦІАЛІЗОВАНА** характеризується тим, що професійний розвиток відбувається в одній професійній сфері (наприклад, маркетинг, управління персоналом).

**КАР'ЄРА ТРУДОВА** – це індивідуальна послідовність змін в роботі особистості, яка обумовлена зміною її положення на вертикальній шкалі складності праці або соціальній драбині робочих місць, посад.

**КАРЄРИЗМ** – це: 1) намагання зробити кар'єру, не враховуючи інтереси громадської справи; 2) гонитва за особистими успіхами.

**КАР'ЄРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ** – це інтегральна характеристика суб'єкта кар'єри, яка визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні та позапрофесійні завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях.

**КАР'ЄРНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСОБИСТОСТІ** – це сукупність суб'єктивних факторів, що визначають кар'єрний процес.

**КАР'ЄРНИЙ ПРОЦЕС** – це рух суб'єкта трудової діяльності в просторі ділових, економічних, соціальних та інших відносин, в ході якого відбувається зміна його ролей і статусів, а також особистісного кар'єрного потенціалу.

**КАР'ЄРНИЙ ТАЙМ-АУТ (*time out*)** – це досить тривала перерва в трудовій діяльності (зазвичай не менше року). Така перерва може бути необхідний для відпочинку в зв'язку з професіональним вигоранням, перевтомою працівника. Іншою причиною тайм-ауту є отримання освіти (в тому випадку, якщо немає можливості поєднувати навчання з професійною діяльністю).

**КАР'ЄРНИЙ ЦИКЛ ПРАЦІВНИКА** – це періодично повторювана послідовність етапів кар'єрного просування працівника.

**КАР'ЄРНІ ДОМАГАННЯ** уособлюють той ступінь професійних досягнень і перебування в соціумі, якого людина прагне досягти в майбутньому.

**КАР'ЄРНІ ЯКОРИ** – див. якоря кар'єри.

**КАР'ЄРОГРАМА** – документ, в якому в наочній (графічній) формі представлений оптимальний кар'єрний шлях до посад вищої ланки управління, а також інших принципово важливих посад організації.

**КВАЛІФІКАЦІЯ** – це рівень підготовленості, ступінь придатності до якого-небудь виду праці.

**КЕРІВНИК** – див. менеджер.

**КЕРІВНИЦТВО** – це: 1) право особи давати офіційні доручення підлеглим і вимагати їх виконання, яке впливає із посадових повноважень керівника, що визначають його компетенцію в межах формальної організації; 2) спрямування діяльності когось або чого-небудь у певному напрямі, спонукання чи примушування до дій, вчинків.

**КОГНІТИВНИЙ** – розумовий процес пов'язаний із сприйняттям, формуванням понять, вирішенням завдань, уявою та логікою.

**КОЛЕКТИВ** – це соціально значима група людей, які об'єднані спільною метою, узгоджено діють для досягнення мети і мають органи самоврядування.

**КОМАНДА** – це: 1) група людей, які взаємодіють між собою, координуючи свою роботу для досягнення спільних цілей, доповнюючи і розвиваючи одне одного; 2) робоча група, створена для вирішення якогось питання.

**КОМАНДОТВОРЕННЯ** (team building) – певні конструктивні перетворення, які приводять до того, що група стає командою, тобто переходить на вищий щабель розвитку, на якому істотно зростає ефективність діяльності.

**КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ** – це: 1) система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії; 2) здатність людини встановлювати й підтримувати необхідні контакти з іншими людьми.

**КООРДИНАЦІЯ** – погодження, зведення до відповідності, установаження взаємозв'язку, контакту в діяльності людей, між діями, поняттями тощо.

**КОМПЕТЕНТНІСТЬ** – поінформованість, авторитетність, обізнаність.

**КОМПЕТЕНЦІЯ** – це набір характеристик та навичок, які здатні покращити ефективність роботи фахівця.

**КОМПРОМІС** – тип поведінки в конфлікті, що забезпечує часткове задоволення як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони.

**КОМУНІКАЦІЯ** – це процес, за допомогою якого інформацію передають і засвоюють двоє (кілька) людей.

**КОНКУРЕНЦІЯ** – суперництво, зіштовхування, боротьба за досягнення найкращих результатів у якійсь справі.

**КОНТЕКСТ ЛІДЕРСТВА** – це ті параметри, в яких здійснюють керівництво.

**КОНФЛІКТ** (лат. conflictus – зіткнення, сутичка) – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони.

**КООРДИНАЦІЯ** (як функція менеджменту) – це процес, спрямований на забезпечення пропорційного і гармонійного розвитку різних сторін (виробничої, технічної, фінансової тощо) об'єкта за оптимальних витрат матеріальних, фінансових і людських ресурсів.

**КОНТИНУУМ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОВЕДІНКИ ТАННЕНБАУМА-ШМІДТА** полягає в тому, що керівник приймає для себе той стиль поведінки, який адекватним його поглядам на свою роль в процесі та на ситуацію що виникає.

**КОНТРОЛЬ** (як функція менеджменту) – це система спостереження і перевірки відповідності функціонування підприємства встановленим стандартам та іншим нормативам, виявлення допущених відхилень від прийнятих рішень і визначення причин їх невиконання.

**КОНФЛІКТ** – зіткнення протилежно спрямованих, але різних за своєю значущістю потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних настановлень, планів як окремих працівників організації, так і формальних чи неформальних груп, що функціонують в організації.

**КОНФЛІКТ МІЖГРУПОВИЙ** – конфлікт між соціальними групами, причому як усередині певної організації, так і за її взаємодії з оточенням.

**КОНФЛІКТ МІЖСОБИСТІСНИЙ** – конфлікт між двома індивідами.

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА** (англ. corporate culture) – це система найсуттєвіших припущень, які приймаються членами організації як аксіома і виражаються у конкретних цінностях, що визначають людям орієнтири їх поведінки.

**КОУЧИНГ** – інструктування, наставництво, тренування для досягнення якнайбільшого розкриття потенціалу людини.

**КРЕАТИВНА СТРАТЕГІЯ ДІСНЕЯ** – один із інструментів для усвідомленої побудови кар'єри, що використовується для знаходження нестандартного рішення проблеми та побудові планів.

**КРОС-ФУНКЦІОНАЛЬНА КОМАНДА** – це група людей, що працюють разом заради досягнення спільної мети і володіють різними компетенціями, які частково перетинаються.

**ЛІДЕР** (англ. leader – провідник, той, що веде, керівник, вождь, командир) – особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості та за якою група визнає право приймати рішення.

**ЛІДЕР НЕФОРМАЛЬНИЙ** – це член групи, який офіційно не має керівної посади, але через свої особисті якості, життєвий досвід і поведінку займає особливе положення – лідерське.

**ЛІДЕР СОЦІОМЕТРИЧНИЙ** – це сходження в одній особі формального й неформального лідера.

**ЛІДЕР ФОРМАЛЬНИЙ** – це особа, яку члени організації вибирають чи призначають на яку-небудь формальну посаду.

**ЛІДЕРСТВО** – це: 1) здатність завдяки особистим якостям впливати на поведінку окремих осіб та груп працівників з метою зосередження їхніх зусиль на досягненні цілей організації; 2) тип управлінської взаємодії, який ґрунтується на більш ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямований на спонукання людей до досягнення загальних цілей.

**ЛІДЕРСТВО НЕФОРМАЛЬНЕ** – це процес впливу на людей за допомогою своїх здібностей, вміння чи інших ресурсів.

**ЛІДЕРСТВО СЛУЖІННЯ** – філософія, за якої особистість взаємодіє з іншими (підлеглими чи колегами) на основі отриманого авторитету, а не з позицій чи титулів.

**ЛІДЕРСТВО У МЕНЕДЖМЕНТІ** – це статус певної людини в колективі, на яку лягає відповідальність за загальний результат роботи.

**ЛІДЕРСТВО ФОРМАЛЬНЕ** – це процес впливу на людей з позиції займаючої посади.



**ЛОКУС КОНТРОЛЮ** – це властивість особистості приписувати свої успіхи чи невдачі (і взагалі все, що відбувається з нами) лише внутрішнім або ж зовнішнім факторам.

**ЛЮДИНА** – це насамперед біологічна істота, яка народжується, живе, розвивається і вмирає відповідно до законів природи. На відміну від тварин, людина наділена свідомістю і мовою, здатністю працювати, оцінювати навколишній світ і активно його перетворювати. Як частина соціуму людина є соціальною істотою, залежною від суспільства, в якому вона існує. Отримуючи від суспільства ресурси та цінності відповідно до свого статусу, вона задовольняє свої біологічні, культурні та соціальні потреби, що стимулює активність її діяльності в різних сферах розвитку суспільства

**МЕНЕДЖЕР (КЕРІВНИК)** – це найманий працівник, суб'єкт управління, зайнятий професійною організаторською діяльністю в органах керування підприємства, фірми, установи, наділений суб'єктом власності визначеними необхідними повноваженнями для ухвалення рішень та несе всю повноту відповідальності за результати роботи очолюваного ним колективу.

**МЕНЕДЖМЕНТ (управління)** – це: 1) процес планування, організації, мотивації та ю з метою досягнення координації людських, фінансових, природних і технологічних ресурсів, необхідних для ефективного виконання завдань; 2) сукупність принципів, методів, засобів та форм управління підприємством з метою підвищення його ефективності та прибутковості; 3) послідовність певних дій, виконання яких сприяє забезпеченню управлінського впливу керуючої системи на керовану з метою досягнення цілей організації.

**МЕНТОРСТВО** або **МЕНТОРИНГ** – це процес взаємодії більш досвідченої в певній сфері людини з менш досвідченою, при якому відбувається передача знань, навичок, вмінь.

**МЕРЕЖУВАННЯ** – це зручний формат обміну досвідом між різними учасниками, на якому за короткий час можна зав'язати партнерства, згенерувати ідеї, познайомитись з існуючою практикою тощо.

**МЕТА** – це: 1) певний результат, в якому зацікавлені і лідер, і його команда, досягнення якого об'єднує всіх учасників в спільній діяльності; 2) стан у майбутньому, який можна змінити стосовно теперішнього та якого варто, бажано або потрібно досягти.

**МІСІЯ** – це фундаментальне призначення організації. Вона визначає ідентичність і напрям діяльності певної компанії чи організації. Місія – це те, чому організація існує, і який вона хоче зробити вплив на світ.

**МОДЕЛЬ GROW** – один із інструментів для усвідомленої побудови кар'єри, яка дозволяє задавати собі правильні питання та розвивати кар'єру усвідомлено: Goal (мета): чого я хочу? Reality (реальність): що є наразі? Options (варіанти): які можливості є? Will (буду): які визначити перший крок та алгоритм дій?

**МОДЕЛЬ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ВРУМА – ЄТТОНА – ЯГО** – одна з найбільш сучасних моделей ухвалення рішень, що використовують для пояснення ситуаційного лідерства яка передбачає, що стиль поведінки

залежить від ситуації і один лідер може користуватися різними моделями поведінки. Залежно від ситуаційних чинників керівник може використовувати п'ять стилів керівництва: авторитарний I (AI), авторитарний II (AII), консультативний I (CI), консультативний II (C), груповий (партнерський) II (GII).

**МОДЕЛЬ СИТУАЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА ПОЛА ХЕРСІ І КЕНА БЛАНШАРА** – теорія «життєвого циклу», згідно якої стилі лідерства залежать від «зрілості» керівників. При цьому, зрілістю тут вважається не вікова категорія, а здатність нести відповідальність за свою поведінку, бажання досягти мети, досвід та компетентність.

**МОДЕЛЬ СИТУАЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА СТИНСОНА-ДЖОНСОНА** встановлює взаємозв'язок між поведінкою лідера і структурою роботи, її характером: стиль, що ґрунтується на високому інтересі до роботи і стиль, що ґрунтується на низькому інтересі до роботи.

**МОДЕЛЬ СИТУАЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА ФРЕДА ФІДЛЕРА** передбачає, що лідерський стиль з плином часу залишається відносно постійним і майже не змінюється в часі, відображаючи внутрішню мотивацію відносин з людьми або внутрішню мотивацію роботи.

**МОДЕЛЬ СИТУАЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА «ШЛЯХ–ЦІЛЬ» ТЕРЕНСА МІТЧЕЛЛА І РОБЕРТА ГАУСА** ілюструє, що ефективним керівником є той, який підказує підлеглим шлях до бажаного результату. Згідно з теорією «шлях — мета» керівник може застосувати такі стилі керівництва: підтримуючий, директивний, орієнтований на досягнення, участі підлеглих в управлінні.

**МОДЕЛЬ «ТРИ КОЛА КОМАНДНОГО ЛІДЕРСТВА» (ЗА J. ADAIR)** визначає, що у кожній організації існує три взаємопов'язані сфери: необхідність досягнення спільної цілі, потреба команди у єдності та потреби окремих індивідів: як людські, так і особистісні. Мотиваційні сили трьох сфер мають тенденцію постійної взаємодії між собою, та мають як позитивний, так і негативний вплив на результати командної роботи і на індивідуальні потреби кожного учасника (індивіда) команди.

**МОРАЛЬ** – це: 1) система поглядів, уявлень, норм, оцінок, що регулюють поведінку людей; 2) одна з форм суспільної свідомості.

**МОРАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ** – характеристика особистості з того погляду, як вона виконує моральні вимоги.

**МОРАЛЬНА НОРМА** – це: 1) однаковою мірою адресоване всім людям повеління, яке слід неухильно виконувати за будь-якої ситуації; 2) вияв моралі як форми суспільної свідомості.

**МОРАЛЬНІ ВІДНОСИНИ** – ціннісні смислові аспекти всіх суспільних відносин, орієнтовані на найвищі вселюдські цінності.

**МОРАЛЬНІ ЦІННОСТІ** – явища моральної культури, за допомогою яких задовольняються суспільні й індивідуальні потреби в подоланні суперечностей між поведінкою особи й інтересами суспільства.

**МОТИВАЦІЯ** (з лат. movere) – це: 1) спонукання до дії; 2) процес спонукання працівників до високопродуктивної діяльності для задоволення їхніх потреб і досягнення цілей організації.

**МАСКУЛІННІСТЬ** (чоловічість) – це система властивостей особистості, що традиційно вважаються чоловічими.

**НАВИЧКИ** – це освоєння і закріплення практичних прийомів, які забезпечують цілеспрямовані дії на основі вироблення конкретних умінь в результаті систематизованої підготовки працівника.

**НАРЦИСИЗМ** – риса характеру, яка полягає у виключній самозакоханості.

**НАСНАЖЕННЯ** – це такий процес спонукання і підтримки особи, який приводить до формування у неї (особливо тих, хто потрапив у складні життєві обставини) активного і конструктивного ставлення, спроможності брати відповідальність за свої дії та власне життя.

**НАСТАВНИЦТВО** – це відносини, в яких досвідченіша чи більш обізнана особа допомагає менш досвідченій або менш обізнаній засвоїти певні компетенції.

**ОБОВ'ЯЗОК** – моральне завдання, яке індивід внутрішньо сприймає як потребу втілення певних етичних норм, принципів та ідеалів.

**ОПЕРАТИВНІ ЦІЛІ** – завдання, що передбачають розв'язання поточних проблем, питань і які визначають менеджери нижнього рівня для досягнення тактичних і стратегічних цілей.

**ОПІР ЗМІНАМ** – це ті або інші вчинки працівників, які скеровані на дискредитацію, затримку або протидію у здійсненні змін, необхідних для реалізації стратегії.

**ОПОНЕНТ** (лат. *opponens* – той, що заперечує) – суперник, противник.

**ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК** – процес удосконалення формальних (ОСУ, процесів управління, розподілу та координації прав, обов'язків, відповідальності, організації праці управлінських працівників та ін.) і неформальних сторін організаційної діяльності (підвищення знань, навичок та досвіду в міжособистісному і міжгруповому спілкуванні; організації підвищення кваліфікації, перекваліфікації та раціонального переміщення, тобто кар'єри, для досягнення найефективнішого балансу між ними на основі застосування ефективних методів мотивації та формування організаційної культури).

**ОРГАНІЗАЦІЯ** (як функція менеджменту) спрямована на формування керуючих та керованих систем, а також зв'язків і відносин між ними, забезпечення впорядкованості технічної, економічної, соціально-психологічної і правової діяльності кожного суб'єкта господарювання.

**ОРГАНІЗОВАНІСТЬ КОЛЕКТИВУ** – це передусім єдність дій усіх його членів, різних за вдачею, темпераментом, фізичними і психічними даними, їхня загальна спрямованість на розв'язання завдань підвищення ефективності праці і якості надання послуг.

**ОСОБИСТІТЬ** – це індивід, який маючи свої особливості, пізнає і перетворює оточуючий світ і займає певне місце серед інших людей в суспільстві.

**ПАРАДИГМА** – це: 1) спільна ментальність, яка становить основний спосіб осмислення, сприйняття і розуміння світу; 2) система понять і уявлень, які властиві певному періодові розвитку цивілізації.

**ПАРТИСИПАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ** – це один із видів управління, який засновано на участі найманих працівників в управлінні виробництвом; один із сучасних методів управління в менеджменті.

**ПАРТНЕРСТВО** – це взаємодія людей, груп, кількох організацій/інституцій, громад заради досягнення спільного бачення або спільних цілей.

**ПЕРЕКОНАННЯ** – вплив на особистість з використанням логічних доводів і психологічних прийомів для формування в неї одних якостей і позбавлення інших, а з іншого боку – спонукання до певної дії.

**ПЛАНУВАННЯ** – головна функція менеджменту, яка передбачає прогнозування, визначення цілей, стратегії, політики і завдань того чи іншого формування; означає свідомий вибір рішення щодо роботи: як, кому і коли її виконувати.

**ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ** – це постановка кар'єрних цілей і визначення способів їх реалізації.

**ПОРТФОЛІО КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ** – пакет документів в паперовому та / або електронному варіанті, який відображає всі досягнення студента (академічні, професійні тощо).

**ПОСЛІДОВНИКИ** – команда однодумців, що готові слідувати за лідером для досягнення цілі

**ПРАГМАТИК** – людина, що оцінює будь-яку річ з погляду практичної значущості та корисності.

**ПРОФЕСІЯ** (лат. *professio* від *profiteor* – оголошую своєю справою) – це певний рід суспільно-корисної трудової активності людини, що володіє комплексом теоретичних знань і навичок, набутих в ході спеціальної підготовки.

**ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ** – це сукупність безперервних, послідовно виконуваних, взаємопов'язаних дій щодо формування та використання ресурсів організації для досягнення нею своїх цілей. Ці дії є функціями менеджменту. Таким чином, процес управління є загальною сумою всіх функцій.

**РЕГУЛЮВАННЯ** – це вид управлінської праці, метою якої є подолання протиріччя між організацією і дезорганізацією, порядком і чинниками, які цей порядок порушують.

**РЕЗЮМЕ або CV** (лат. *curriculum vitae* – «життєвий шлях») – документ, в якому подається коротка інформація про освіту, професійні успіхи й досягнення людини, яка його подає, з метою зацікавити роботодавця своєю кандидатурою.

**РЕПУТАЦІЯ** – це певна загальна думка про моральне обличчя людини на основі її поведінки.

**РИТОРИКА** – це наука про способи переконання та впливу на аудиторію з урахуванням її особливостей. Ця наука вивчає методiku творення тексту,

визначає його структуру, найпридатнішу для зрозумілого й аргументованого викладення думки.

**РОЗБІР ПОЛЬОТІВ (After Action Review)** – один із інструментів для усвідомленої побудови кар'єри, що використовується, коли необхідно проаналізувати помилки та зробити висновки з певної «операції».

**РОЗВИТОК КАР'ЄРИ** – це цілеспрямована діяльність по створенню умов для успішного посадового і професійного просування персоналу.

**РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА** – це цілеспрямоване формування і поглиблення відповідних якостей і навичок.

**РОТАЦІЯ** – тимчасове переміщення працівника з однієї ділянки роботи на інший, з однієї посади на іншу як по горизонталі, так і по вертикалі організаційної структури.

**САМОМЕНЕДЖМЕНТ (від self-management)** – послідовне та цілеспрямоване застосування апробованих методів роботи в повсякденній практиці для оптимального й ефективного використання свого часу.

**САМОМЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНІЗАЦІЇ КАР'ЄРИ** – це самоуправління кар'єрою, вміння підібрати необхідну стратегію й тактику, щоб досягти плідності, реалізувати себе та розкрити свій кар'єрний ресурс в умовах конкуренції на ринку праці.

**САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ** – це вміння ефектно й виграшно подавати себе в різних ситуаціях, індивідуальний стиль спілкування, неповторний образ, який привабливий не тільки вам, але й для навколишніх.

**САМОРЕГУЛЮЮЧА (selfregulating team) або САМОКЕРОВАНА (self-managing) КОМАНДА** – це команда, менеджер або керівник якої визначає її головну мету, але, при цьому, команда користується свободою вибору методів для досягнення цієї мети. Самокеровані команди набувають все більшої популярності та є маленькими групами людей, що володіють повноваженнями ухвалювати рішення, необхідні для самоврядування.

**САМОРОЗВИТОК** – це: 1) постійний процес самовдосконалення, що дозволяє нам розвивати свої навички, знання та внутрішні якості; 2) процес, у рамках якого людина набуває здатність захищати себе, управляти поточними подіями, формувати позитивні стосунки з навколишнім світом і радіти життю.

**SWOT-АНАЛІЗ** – один із інструментів побудови кар'єри, що полягає у виявленні факторів внутрішнього та зовнішнього середовища та поділу їх на чотири категорії: Strengths (сильні сторони); Weaknesses (слабкі сторони); Opportunities (зовнішні можливості); Threats (зовнішні загрози).

**СИНЕРГІЯ (від грец. συνεργία Synergos – (syn) разом; (ergos) діючий, дія)** – це сумуючий ефект, який полягає у тому, що при взаємодії двох або більше факторів їх дія суттєво переважає ефект кожного окремого компонента у вигляді простої їх суми.

**СИТУАЦІЙНИЙ ПІДХІД** визначає, що лідерами стають люди не тільки в силу своєї особистості, скільки завдяки різним ситуаційним факторам і відповідності взаємозв'язку між лідером і ситуацією.

**СКРОМНІСТЬ** – стриманість в оцінці своїх чеснот, знань і становища в суспільстві.

**СЛУЖБОВО-ПРОФЕСІЙНЕ ПРОСУВАННЯ** – це серія поступальних переміщень по різних посадах, що сприяє розвитку як організації, так і особистості.

**SMART** – це система встановлення цілей, які передбачає їх конкретність, вимірність, досяжність, релевантність та обмеженість у часі.

**СПЕЦІАЛЬНІСТЬ** – це вид занять в рамках однієї професії.

**СПІВПРАЦЯ, СПІВРОБІТНИЦТВО** (фр. collaboration) – спільна діяльність, спільна праця для досягнення мети (історія слова вказує на негативний відтінок).

**СПІЛКУВАННЯ** – передача інформації в будь-якій формі від однієї особи до іншої безпосередньо або за допомогою засобів зв'язку будь-якого типу.

**СПРИЙНЯТТЯ** – процес осмислення зовнішнього середовища шляхом відбору, впорядкування і інтерпретації інформації

**СТАТЬ** – це анатомо-біологічні особливості, на основі яких люди визначаються як чоловіки або жінки.

**СТЕРЕОТИП** – це очікування стосовно поведінки інших, який ґрунтується на основі узагальненого власного досвіду та норм суспільства.

**СТИЛЬ ЛІДЕРСТВА (КЕРІВНИЦТВА)** (грец. stylos – паличка для письма) – це: 1) спосіб, прийом, метод роботи, характерна манера поводження; 2) модель здійснення лідером своїх функцій, що фіксує своєрідність його поведінки, характер взаємодії з наближеним оточенням і послідовниками, особливості прийняття рішень, ціннісні орієнтації і низка інших факторів.

**СТИЛЬ ЛІДЕРСТВА АВТОРИТАРНИЙ** – стиль, при якому лідер покладається на свою владу. Він одноосібно приймає рішення і вимагає від підлеглих слідувати його волі й беззаперечно виконувати всі завдання. Такий лідер рідко враховує думки членів колективу і прагне все контролювати, обмежуючи свободу дій та ініціативу підлеглих.

**СТИЛЬ ЛІДЕРСТВА ДЕМОКРАТИЧНИЙ** – стиль, який є протилежністю авторитарного. Лідер, який керується ним, надає колективу багато свободи й повноважень для прийняття рішень, заохочує ініціативу і просуває соціальну рівність. Важливі рішення зазвичай приймаються після спільного обговорення і з урахування думок більшості. Іншими словами, у цьому випадку лідер ділиться владою з підлеглими. До того ж він прагне, аби підлеглі були здатні виконувати більшість завдань без його схвалення чи допомоги.

**СТИЛЬ ЛІДЕРСТВА ЛІБЕРАЛЬНИЙ** – стиль, при якому підлеглі мають майже повну свободу в роботі та прийнятті рішень. Лідер дає лише загальні вказівки та час від часу перевіряє якість виконання завдань. Тому такий підхід ще називають стилем невтручання. Він сприяє розвитку ініціативності й креативності. Водночас через орієнтацію на автономність, у випадку з ліберальним стилем є ризик, що члени команди працюватимуть не як єдине ціле, а кожен сам по собі, що не допомагає досягненню спільних цілей.

**СТИСЛИЙ (СКОРОЧЕНИЙ) РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ** – це перерозподіл нормативних 40 годин роботи в тиждень, при якому передбачається, що

працівник виконує свої обов'язки за меншу кількість днів, чим звичайний п'ятиденний робочий тиждень.

**СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ** – цілі, що пов'язані з розв'язанням довгострокових масштабних проблем.

**ТАКТИЧНІ ЦІЛІ** – завдання, що передбачають розв'язання часткових проблем менеджерами середнього рівня і описують кроки в досягненні стратегічних цілей.

**ТАКТОВНІСТЬ** – відчуття міри, перевищивши яке, можна образити людину або не дати їй «зберегти особу» в скрутній ситуації.

**ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА** – це наукові теорії, що пояснюють феномен лідерства, його походження та функціонування.

**ТЕОРІЇ ВЕЛИКОЇ ЛЮДИНИ** – найдавніші погляди на лідера, яким вважалась визначна особистість, здатна поєднати людей та вплинути на них засобами своїх власних здібностей.

**ТЕОРІЯ АТРИБУЦІЇ** ґрунтується багато в чому на роботі Фріца Хайдера, який стверджує, що поведінка визначається поєднанням внутрішніх сил (наприклад, здібностей або зусиль) та зовнішніх сил (наприклад, труднощі завдання або удачі).

**ТЕОРІЯ КАЗУАЛЬНОЇ АТРИБУЦІЇ**, спробу побудови якої зробив Гарольд Келлі зводиться до того, що при спробах зрозуміти причину поведінки іншої людини ми користуємося трьома критеріями: критерієм сталості; критерієм винятковості; критерієм консенсусу.

**ТЕОРІЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ** – одна з наукових теорій, що пояснюють феномен лідерства, його походження та функціонування (є найбільш раннім підходом до вивчення та пояснення лідерства), що виходить з можливості визначення універсального набору лідерських якостей (фізіологічних, психологічних, інтелектуальних і особистісних), які дозволяють формувати групи послідовників для вирішення проблемних завдань.

**ТЕОРІЯ Y** – заснована на передбаченні того, що людям не притаманне бажання не працювати і, що в основному вони прагнуть робити те, що їм цікаво. Згідно теорії Y, при певних умовах вони прагнуть розширити коло своєї відповідальності і проявляють свою уяву і творчість, щоб вирішити корпоративні проблеми. Лідер, чії установки описуються теорією Y, не буде вважати, що для ефективної роботи необхідно контролювати і направляти підлеглих. Найчастіше, лідери цього типу орієнтовані на людей, що не виключає також орієнтацію на завдання і виробництво.

**ТЕОРІЯ X** – заснована на передбаченні про те, що люди в основному ліниві, не мотивовані на роботу і мають природню схильність уникати відповідальності. Таким чином, керівник чії установки описуються Теорією X, буде впевнений в необхідності контролювати, направляти і залякувати працівників, щоб вони працювали з усіх сил. В багатьох випадках такий лідер може бути грубим, нечуйним, ігнорувати проблеми підлеглих. Теорія X відноситься до лідера спрямованого на завдання і виробництво, а не на людей.

**ТЕОРІЯ Я-КОНЦЕПЦІЇ ШАМІРА** намагається дати відповідь на питання, чому харизматичні лідери здатні істотно впливати на підлеглих і мотивувати їх здійснювати екстраординарні вчинки.

**ТОЛЕРАНТНІСТЬ** – у перекладі з латинської мови – терпіння (*tolerantia* – терпіння). З французької означає терпимість, терпимість особистості щодо ідей, вчинків, яких ця особистість внутрішньо не сприймає, не схвалює.

**ТОЧНІСТЬ** – відповідність слова справі, пунктуальність і відповідальність при виконанні взятих зобов'язань в діловому і світському спілкуванні.

**ТРАНСАКЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО** – стиль лідерства, що фокусується на ролі нагляду, організації, структури, процесу та результативності; лідер досягає виконання вимог працівників за допомогою заохочень та покарань.

**ТРАНСФОРМАЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО** – один із найбільш ефективних стилів лідерства, в якому лідер використовує харизму та ентузіазм, щоб надихнути своїх послідовників.

**УПРАВЛІНСЬКА ЕТИКА** – це система етичних знань і практичних рекомендацій, які орієнтовані на управлінську діяльність.

**УПРАВЛІННЯ** – це цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин.

**УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ** – це цілеспрямований вплив керівництва на внутрішні змінні організації, визначаючих її цілі, структуру, технологію і людські ресурси в результаті яких одночасно досягається зміна цінностей, прагнень і поведінки людей, а також процесів, методів, стратегій і систем.

**УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ** – це: 1) комплексна технологія впливу керівників і кадрових служб на цілеспрямований розвиток здібностей працівників, накопичення ними професійного досвіду і раціональне використання їх потенціалу як в інтересах працівників, так і в інтересах організації; 2) комплекс заходів, що проводяться кадровою службою організації з планування, організації, мотивації і контролю службового зростання працівника, виходячи з його цілей, потреб, можливостей, здібностей і нахилів, а також виходячи з цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов організації.

**УСТАНОВКИ** – це позитивна або негативна оцінка людей, подій чи речей.

**ФАСИЛІТАТОР** – фахівець, який не зацікавлений у підсумках обговорення, не представляє інтереси жодної з груп-учасників і не бере участі в обговоренні, але несе відповідальність за якісне виконання завдань.

**ФАСИЛІТАЦІЯ** (від англ. *facilitation* – допомога, полегшення, сприяння) – це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором (ведучим, керівником).

**ФЕМІННІСТЬ** (жіночість) – це система властивостей особистості, що традиційно вважаються жіночими.

**ФРУСТРАЦІЯ** (від лат. *frustratio* – омана, марне очікування) – психічний стан людини, що виражається в характерних переживаннях і поведінці, те, що викликають об'єктивно непереборні (або суб'єктивно сприймані як



непереборні) труднощі на шляху до досягнення мети і розбіжності реальності з очікуваннями суб'єкта.

**ФУНКЦІОНАЛЬНА КОМАНДА** – це команда, що створюється з фахівців для ефективного вирішення завдань на основі чіткої системи організаційного управління і підкорення; може пропонувати інноваційні рішення, але право прийняття рішень і постановки цілі залишається за керівництвом.

**ФУНКЦІЯ** (від латинського *funcitio* – виконання, здійснення) означає обов'язок, вид діяльності, призначення, роль.

**ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ** – це відносно відокремлені напрямки управлінської діяльності, які дозволяють здійснювати певний вплив на управлінський об'єкт в цілях досягнення поставленої задачі. Загальними функціями менеджменту є *планування, організація, мотивація, контроль, координація, регулювання*.

**ХАРИЗМА** (грец. *χάρισμα*, «милість, божественний дар, благодать») – наділення особистості властивостями, що викликають високу повагу до неї та безумовну віру в її можливості; висока обдарованість, особлива привабливість.

**ЦИКЛ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ** – це періодично повторювані процедури проектування, розробки і здійснення цілеспрямованого впливу на кар'єрний цикл працівника.

**ЦІЛІ** – загальні довгострокові орієнтири.

**ЦІННІСТЬ** – це: 1) позитивна значущість; 2) те, що явно чи неявно бажане для окремої людини чи групи і що впливає на вибір з доступних способів, засобів і результатів дії; 3) будь-яке матеріальне або ідеальне явище, яке має значення для людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, заради якого вона живе.

**ЦІННОСТІ** – це: 1) джерело мотивації діяльності; 2) фундаментальні переконання, які мають величезне індивідуальне значення, стабільні в часі і впливають на установки і поведінку особистості (соціально схвалювані уявлення більшості людей про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо).

**ЧЕСТЬ** – добре ім'я, позитивна моральна репутація, особливий механізм морального регулювання.

**ЧУТЛИВІСТЬ** – це здатність людини розуміти інших, проявляти доброзичливість, налагоджувати співробітництво, прощати, співчувати, довіряти, приймати чужу точку зору

**Я-КОНЦЕПЦІЯ** – це динамічна система уявлень людини про саму себе, що включає усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних природних властивостей; самооцінку; суб'єктивне сприйняття, що характеризує вплив на власну особистість зовнішніх факторів. Вона формується під впливом досвіду кожного індивіда. Ця система становить основу вищої саморегуляції людини, на базі якої вона будує свої стосунки з оточуючим її світом.

**ЯКОРЯ КАР'ЄРИ** – це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної

людини. Кар'єрні орієнтації виникають у початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними тривалий час.