Даруға – моңғол билеушісі, ханның қаладағы орынбасары; даруғаның міндеті: жалпы басқару, алым-салықтың дұрыс түсуін және міндеткерліктердің уақтылы орындалуын бақылау. XV – XVI ғасырларда «даруға» терминінің мағынасы әлдеқайда кеңейіп, билеуші, басқарушы, жалпы меңгеруші, қазынаның пайдасына міндеткерлікті өндіріп алу бастығы, губернатор дегенді білдірген (Греков Б.Д., Якубовский А.Ю. Золотая Орда и её падение. М.; Л., 1950. С. 471).

Хәкім – ханның тағайындалуы бойынша әкімшілік және соттық қызметті атқарушы қаланың не облыстың билеушісі.

Нөкер – моңғолша сөзбе-сөз дос деген сөз. Жауынгер, қызметші. Өз көсеміне қызмет етуге міндеттенген ерікті жауынгер дегенді білдіретін термин. Түркі халықтарында «нөкер» термині «жасақ», «әскери қызметші» дегенді білдірген (МИКХ. С. 500).

Аймақ – тайпа, ру деген мағынаны беретін «омақ», «обақ» деген сөзбен теңдес; XV−XVIII ғасырлардағы мұсылман шығармаларында да осылай қолданылады (МИКХ. С. 494). (246 бет)

Ауыл - қазақ халқының ең бірінші қоғамдық ұйымы.Ол туыстас, қандас

жақын адамдардан немесе бірнеше отбасынан құралған.

Ата – аймақ - жеті атадан қосылатын бірнеше ауылдан құралады.

Айттыру құдалығы - қыз бой жеткенде айттырылады.

Айыр қалпақ - аса қымбат матамен тысталып, ішіне жұқа киіз немесе қалың мата салынып сырылып тігілетін ер адамдардың бас киімі.

Арқан - мықтылық үшін арнайы қыл қосылып жүннен есілетін ұзын жіп.

Бесік құда - бала бесікте жатқанда уәделеседі.

Балбал - бабалар құрметіне қабір басына қойылатын мүсін тас.

Бәдізші - тас безеуші, мүсін тас жасаушылар.

Бұйда - түйенің мұрындығына тағылатын бас жіп.

Дәстүр - ұзақ уақыт бойы белгілі бір қоғамдар мен әлеуметтік топтарда сақталып,ұрпақтан ұрпаққа берілетін әлеуметтік және мәдени мұралардың элементтері.

Ерулік - жаңадан көшіп келген үйді дәмге шақыру.

Ертұрман - салт атқа міну үшін керекті жабдықтардың жиынтық атауы

Жарапазан - тұрмыс-салт жырларының діни ұғымға байланысты түрі.

Желі - құлын байлауға арнап әдейі керілген арқан.

Жүз - бірнеше ұлыстың тайпалар одағы негізінде бірігуі.

Жайлау - селеулі жазық дала мен биік таулардың аралығындағы шалғынды

кеңістік , таза су, отты жер,қоңыр салқын ауа.

Зеңгі баба - сиыр малының пірі.

Киіз үй - жайылымнан-жайылымға көшіп отыру жағдайында қолайлы жеңіл

құрама үй.

Кереге - киіз үйдің қабырғасы.

Кимешек - жасамыс (егде) әйелдер киетін бас киім.

Көкірекше - жейденің немесе көйлектің сыртынан киетін жеңсіз, жеңіл киім

Кебеже - азық-түлік сақтауға арналған үлкен сандық.

Келі - тары, бидай т.б.дәнді дақылдарды түйетін ұнтайтын қатты ағаштан

жасалған құрал.

Кесене - діни құрылыс, белгілі адамдардың құрметіне қабір басына тұрғызылған.

Көген - қозы-лақ байлайтын ағытылмалы бұршағы бар, қыл арқанға тағылған

қысқа жіптер.

Қамбар ата - жылқы малының пірі.

Құйысқан- ат әбзелі. Ер-тоқымның алға сырғып кетпеуін қамтамасыз етеді.

Құрық - жылқышының мал баққанда ұстайтын құралы.

Қарын құда - бала анасының құрсағында жатқанда атастырылады.

Қозы күзем - қозылардың күзгі жүнін қырқатын мезгіл.

Мес - қымыз т.б. сусын құюға арналған ешкі терісінен жасалған ыдыс.

Мәсі - ешкі терісінен тігілетін жұмсақ аяқ киім

Мәдениет- материалдық және рухани байлықты жасауынан көрінетінадамның өмірі мен әрекетін ұйымдастыру тәсілі, қоғам мен

адамның тарихи даму деңгейі

Материалдық мәдениет- адам өмірінің материалдық аяда қол жеткізген

жетістіктерінің жиынтығынан тұрады. игеруін, әлеуметтік - психологиялық біліктілігін білдіреді.

Сыралғы - аңшылар ұстаған аң-құстарын жолда кездескен сыйлы адамдарға достарына байлап кететін дәстүр.

Сүйек жаңғырту құдалығы- ескі жекжаттардың қыз алысуы.

Сәукеле - қыздың ұзатылғанда киетін бас киімі.

Сәулет өнері- адамның өнері мен күнкөріс тіршілігі үшін қажетті,материалды тұрғыда ұйымдасқан құрылым.

Саба - қымыз ашытуға арнап, жылқының терісінен жасалатын сыйымдылығы мол ыдыс.

Тасаттық - құрғақшылық кезінде тәңірден жаңбыр тілеп құрбандық шалу рәсімі.

Торсық - қымыз т.б.сусын құюға ешкі немесе жылқы терісінен жасалған ыдыс.

Тоғыту - маусым айында тоқтыларды суға түсіріп жуындырады.

Туырлық - керегені жабатын киіз.

Түндік - шаңырақты жабатын киіз.

Үзік - уықты жабатын киіз.

Шекпен — түйе немесе қой жүнінен тоқылатын сыртқы киім.

Шаңырақ - киіз үйдің күмбезді төбесін құрайтын ең жоғарғы бөлігі

Шекшек ата - ешкі түлігінің пірі.

Шопан ата - қой түлігінің пірі.

Пост – тоталитаризм – коммунизмнен кейінгі дәуір. Мемлекет билік жүргізуге жарамсыз.

Плюрализм – бұқараға рұқсат етілген пікірлердің ашық айтылуы.

Жекешелендіру –жеке азаматтар мен заңды тұлғалардың мемлекеттік меншік нысандарын немесе мемлекеттік акционерлік қоғамдардың акцияларын мемлекеттен сатып алуы.

Инфляция – ақшаның құнсыздануы.

Депозит – банкіге сақтауға берілген салым.

Акция – құнды қағаз, қорлық құндылық.

Президент – президенттік және парламенттік басқару жүйесі бар елдердегі мемлекет басшысы.

Вице – президент — президенттен кейінгі өкілетті кісі.

Заң жобасы – заңның алғашқы мәтіні.

Қайта құру – бұрынғы Кеңестер Одағына 1985 ж. М. Горбачевтың билікке келуіне байланысты пайда болған термин, елдегі саяси әлеуметтік – экономикалық салаларға реформа жүргізу.

Референдум – Конституцияға өзгерістер мен қосымшалар енгізу.

Авторитаризм – (лат. Autoritarisme- негізін қалаушы, жасаушы және auctaritas – пайымдау, пікір, билік, ықпал) – 1) антидемократиялық саяси режим, 2) саяси өкімет билігінің антидемократиялық тұжырымдамасы, 3) қоғамдық санада беделді, атап айтқанда өкімет билігін абсолюттендіру элементтерінің етек алуы.

Агломерация – («aggiomerare» латынша «қосу», «толықтыру» деген сөзден алынған.)

Біртұтас аумақтық өндірістік кешен негізінде пайда болып, ірілі – ұсақты қалашықтар мен ауылдардан құралған қоныстық жүйе.

Агностицизм – ( грек.а- теріске шығару және gnosis – білім) – дүниені танып білу мүмкіндігін толық немесе ішінара теріске шығаратын ілім. Терминді ағылшын жаратылыс зерттеушісі Гекели енгізген. А – нің гносеологиялық негізі мән мен құбылысты ажырату.

Азаматтық – адамның нақты бір мемлекетке саяси және құқықтық қатысы. Мемлекеттің және оның билігіне бағынатын адамның арасындағы өзара қарым-қатынасты білдіреді.

Аккультурация – (лат.adcuitura – білім, даму) – белгілі бір халықтың мәдениеті жоғары дамыған басқа бір халықтың мәдениеті жоғары дамыған басқа бір халықтың мәдениетін толық немесе жартылай қабылдауы нәтижесінде болатын мәдени өзара ықпал процесі.

Актуальдандыру – (лат.actualis – қарекетшіл)- болмыстың өзгерісін білдіретін ұғым. Осы ұғымда қозғалыстың тек бір жағы ғана: болмыстың, мүмкіндік ахуалынан шындық ахуалына көшуі ғана ашып көрсетіледі.

Акциденция (лат.accidens – кездейсоқтық) – мәндіден, субстанциялықтан өзгеше түрде заттың уақытша, өтпелі, мәнсіз қасиеті. Бұл термін тұңғыш рет Аристотельде кездеседі; схоластикада және XVII-XVIII ғ. Философиясында кең таралды.

Анохронизм (грек.anachmnismos – кері уақыт) – 1) жыл санаудағы уақытқа сәйкессіздік (хронологиялық қателіктер); 2)бір дәуірдің оқиғалары мен сипаттамаларын жаңылыс немесе шартты түрде екінші дәуірге телу.

Антикалық мәдениет (лат.antiguus ежелгі) – ежелгі Грек және Рим мәдениеттерінің б.з.д. XII-I ғғ. қамтитын дәстүрлерінің, құндылықтарының, идеяларының, өнерінің, мұраттарының тұтас жүйесі.

Анторопоморфизм (грек.anthropos адам, тоrphe – форма, пішін) – адамзаттық, халықтық дүниетанымдағы жаратылыс иелерін (құдайды, періштелерді, мал-жан иелерін), табиғаттағы нәрселерді (ғарыштық, геогр.объектілерді, жан-жануарларды, өсімдіктерді, т.б.) адамға ұқсату құбылысы, өнердегі көркемдік әдіс.

Архитектура (сәулет өнері) – қоғамның материалдық, идеялық-эстетикалық қажетін өтейтін ғимараттарды, басқа да мекенжайларды жобалау, салу өнері.

Әлеумет (лат.socium – ортақ)- әлдебір мәнді қарым-қатынастағы адамдардың өмір сүру жағдайларының бірлігімен сипатталатын тұрақты да үлкен қауым.

Әлеуметтік позиция — әлеуметтік құрылымдар, топтар мен ұйымдардың қарамағында және қоғамдық еңбекті бөлу жүйесінде адамның алатын орны.

Билік – адамның, топтың, әртүрлі таптардың іс-әрекеттеріне шешуші әсер ететін, идеологияға ықпалының негізінде және ұйымдастырушы құқықтар арқылы жүзеге астын механизм.

Босқындар – қоғамда белгілі бір күштердің (саяси, экономикалық, этникалық қысым, соғыс, табиғи апат) қысымына қарсы тұруға, төзуге шарасыз болудың әсерінен өз елінен басқа бір елге көшуге мәжбүр болған адамдар.

Босқыншылық – қалыптасқан саяси-әлеуметтік, экономикалық және табиғи – климаттық ауыр ахуалдарға, апаттарға байланысты адамдардың атақоныстарынан, тұрғылықты мекендерінен амалсыз босып, ауа көшулері.

Вандализм – Риммен қатыгездік сипатта соғысқан ежелгі германдық вандал тайпаларының атынан қалған., мәдени қиратушылықты сипаттайтын ұғым. 455 ж. Вандалдар Римді жаулап алып, ондағы көптеген құнды өнер ескерткіштерін жойған. Сол себепті вандал деп надан, варвар, мәдени құндылықтарды қиратушы адамды айтады.

Демография – халықты зерттеу, халықтану ғылымы деген ұғымды білдіреді. Оның зерттеу объектісіне халықтың жыныстық, этикалық құрылымы, туу, өлу, қоныс аудару процесінің барысы жатады.

Демографиялық болжам — әлемдегі белгілі бір елдегі, облыстағы, аудандағы Д.б. аумақтардағы халықтың, ұлт пен ұлыстың саны және құрамы туралы болжамдық есеп.

Демографиялық саясат – халықтың ұдайы өсуі үшін мемлекет тарапынан жүзеге асырылатын әкімшілік, әлеуметтік, экономикалық және құқықтық шаралар жүйесі.

Дискуссия – топ ішінде шешім қабылдау үрдісін ұйымдастыру әдісі.

Пост – тоталитаризм – коммунизмнен кейінгі дәуір. Мемлекет билік жүргізуге жарамсыз.

Плюрализм – бұқараға рұқсат етілген пікірлердің ашық айтылуы.

Жекешелендіру –жеке азаматтар мен заңды тұлғалардың мемлекеттік меншік нысандарын немесе мемлекеттік акционерлік қоғамдардың акцияларын мемлекеттен сатып алуы.

Инфляция – ақшаның құнсыздануы.

Депозит – банкіге сақтауға берілген салым.

Акция – құнды қағаз, қорлық құндылық.

Президент – президенттік және парламенттік басқару жүйесі бар елдердегі мемлекет басшысы.

Вице – президент — президенттен кейінгі өкілетті кісі.

Заң жобасы – заңның алғашқы мәтіні.

Қайта құру – бұрынғы Кеңестер Одағына 1985 ж. М. Горбачевтың билікке келуіне байланысты пайда болған термин, елдегі саяси әлеуметтік – экономикалық салаларға реформа жүргізу.

Референдум – Конституцияға өзгерістер мен қосымшалар енгізу.

Авторитаризм – (лат. Autoritarisme- негізін қалаушы, жасаушы және auctaritas – пайымдау, пікір, билік, ықпал) – 1) антидемократиялық саяси режим, 2) саяси өкімет билігінің антидемократиялық тұжырымдамасы, 3) қоғамдық санада беделді, атап айтқанда өкімет билігін абсолюттендіру элементтерінің етек алуы.

Агломерация – («aggiomerare» латынша «қосу», «толықтыру» деген сөзден алынған.)

Акциденция (лат.accidens – кездейсоқтық) – мәндіден, субстанциялықтан өзгеше түрде заттың уақытша, өтпелі, мәнсіз қасиеті. Бұл термін тұңғыш рет Аристотельде кездеседі; схоластикада және XVII-XVIII ғ. Философиясында кең таралды.

Анохронизм (грек.anachmnismos – кері уақыт) – 1) жыл санаудағы уақытқа сәйкессіздік (хронологиялық қателіктер); 2)бір дәуірдің оқиғалары мен сипаттамаларын жаңылыс немесе шартты түрде екінші дәуірге телу.

Антикалық мәдениет (лат.antiguus ежелгі) – ежелгі Грек және Рим мәдениеттерінің б.з.д. XII-I ғғ. қамтитын дәстүрлерінің, құндылықтарының, идеяларының, өнерінің, мұраттарының тұтас жүйесі.

Анторопоморфизм (грек.anthropos адам, тоrphe – форма, пішін) – адамзаттық, халықтық дүниетанымдағы жаратылыс иелерін (құдайды, періштелерді, мал-жан иелерін), табиғаттағы нәрселерді (ғарыштық, геогр.объектілерді, жан-жануарларды, өсімдіктерді, т.б.) адамға ұқсату құбылысы, өнердегі көркемдік әдіс.

Архитектура (сәулет өнері) – қоғамның материалдық, идеялық-эстетикалық қажетін өтейтін ғимараттарды, басқа да мекенжайларды жобалау, салу өнері.

Әлеумет (лат.socium – ортақ)- әлдебір мәнді қарым-қатынастағы адамдардың өмір сүру жағдайларының бірлігімен сипатталатын тұрақты да үлкен қауым.

Әлеуметтік позиция — әлеуметтік құрылымдар, топтар мен ұйымдардың қарамағында және қоғамдық еңбекті бөлу жүйесінде адамның алатын орны.

Билік – адамның, топтың, әртүрлі таптардың іс-әрекеттеріне шешуші әсер ететін, идеологияға ықпалының негізінде және ұйымдастырушы құқықтар арқылы жүзеге астын механизм.

Босқындар – қоғамда белгілі бір күштердің (саяси, экономикалық, этникалық қысым, соғыс, табиғи апат) қысымына қарсы тұруға, төзуге шарасыз болудың әсерінен өз елінен басқа бір елге көшуге мәжбүр болған адамдар.

Босқыншылық – қалыптасқан саяси-әлеуметтік, экономикалық және табиғи – климаттық ауыр ахуалдарға, апаттарға байланысты адамдардың атақоныстарынан, тұрғылықты мекендерінен амалсыз босып, ауа көшулері.

Вандализм – Риммен қатыгездік сипатта соғысқан ежелгі германдық вандал тайпаларының атынан қалған., мәдени қиратушылықты сипаттайтын ұғым. 455 ж. Вандалдар Римді жаулап алып, ондағы көптеген құнды өнер ескерткіштерін жойған. Сол себепті вандал деп надан, варвар, мәдени құндылықтарды қиратушы адамды айтады.

Демография – халықты зерттеу, халықтану ғылымы деген ұғымды білдіреді. Оның зерттеу объектісіне халықтың жыныстық, этикалық құрылымы, туу, өлу, қоныс аудару процесінің барысы жатады.

Демографиялық болжам — әлемдегі белгілі бір елдегі, облыстағы, аудандағы Д.б. аумақтардағы халықтың, ұлт пен ұлыстың саны және құрамы туралы болжамдық есеп.

Демографиялық саясат – халықтың ұдайы өсуі үшін мемлекет тарапынан жүзеге асырылатын әкімшілік, әлеуметтік, экономикалық және құқықтық шаралар жүйесі.

Дискуссия – топ ішінде шешім қабылдау үрдісін ұйымдастыру әдісі.

Терминдер[өңдеу]Қазақша Русский

ағарту дәуірі эпоха просвещения

аграрлық реформа аграрная реформа

адамзат қоғамы человеческое общество

азамат гражданин

азамат соғысы гражданская война

азат ел свободная страна

азат ету освободить

ақ киізге көтеру провозгласить ханом

ақсақалдар алқасы совет старейшин

ақсүйек аристократ

ақсүйектер қоғамы аристократическое общество

Ақтабан шұбырынды, Алқакөл сұлама великое бедствие, неимоверные трудности и лишения

ақтаңдақтар белые пятна

ақыр заман конец света

алғашқы қауым первобытная община

алғашқы қауым меншігі первобытная общинная собственность

археологиялық қазбалар археологические раскопки

ата аруағына табыну поклоняться духам предков

ата жолы традиция предков

ата қоныс земля отцов, отчий край, родовое имение

ата мұра наследие предков

ата-баба предки

атам заманнан издавна, испокон веков

атамекен отечество, родные места

ауқатты зажиточный

ауқатты ел зажиточная страна

ауыл шаруашылығын ұжымдандыру коллективизация сельского хозяйства

ашаршылық заман время голода

әкімшіл-әміршіл жүйе административно-командная система

әлемдік өркениет мировая цивилизация

әлеуметтік антагонизм социальный антагонизм

әлеуметтік жағдай социальное положение

әлеуметтік жік социальный слой

әмірші владыка

байтақ привольный

байтақ дала степное раздолье

байырғы ел коренное население

байырғы тұрғындар коренные жители

билеуші властитель

билікші повелитель

бірлік единство

біртума неповторимый

бодандық подданство

болыс волость, волостной

бүлікші бунтовщик, мятежник

ғұлама мудрец

ғұрып обычай

дағдарыстан шығу выход из кризиса

даму развитие

даму стратегиясы стратегия развития

дамушы елдер развивающие страны

дамыған мемлекеттер развитые государства

даңқ слава

даңқ мемориалы мемориал славы

дара индивидуальный

дара билік единовластие

дербес самостоятельный

дербес мемлекет самостоятельное государство

деректану источниковедение

дәстүр традиция

дәуір эпоха

дүниежүзілік қоғамдастық мировое сообщество

дүниежүзілік соғыс мировая война

дүниежүзілік тарих всемирная история

жаһандану үдерісі процесс глобализации

жыл санауға дейінгі (ж.с.д.) до нашей эры (д.н.э.)

зайырлы қоғам светское общество

салт обряд

**Терминдер глоссариі**

Ассессмент-орталық (ағылш. assessment) – жұмыстарды табысты орындауға қажетті сапаларға ие қатысушыларды анықтауға арналған арнайы жинақталған білімдер кешенінен тұратын арнайы әзірленген рәсім. Ассессмент-орталық жұмыс істейтін қызметкерлердің іскери және кәсіптік құзіреттерін бағалауға мүмкіндік береді.

Қызметкерлер аудиті – ұйымның кадрлық мүмкіндігін оның мақсаты мен даму стратегиясына сәйкестігін бағалау; қызметкердің кінәсінен туындаған мәселелердің себебін диагностикалау; басшыларға және қызметкерлерді басқару қызметіне нақты ұсыныстарды жасау.

Аутплейсмент - Жұмысқа орналасу барысында мүдделі тұлғаларға көмек көрсету мақсатында арнайы ұйымдарды тартуды қарастыратын кәсіпорындар мен қызметкерлер арасында еңбек шартын бұзу нысаны. Еңбек шартын бұзу рәсіміне тәуелсіз үшінші тараптың қатысуы шиеленісушілікті болдырмауға және ымыралы шешім табуға мүмкіндік береді. (ағылш. – Outplacement).

Аутсорсинг- болмашы міндеттерді орындайтын ұйымдардың бөлек бөлімдерін тарату және осы қызметтерді жүзеге асыруға бөгде ұйымдарды жалдау практикасы.

Базалық біліктілік – білім берудің өзара тығыз байланысты саласының жиынтығы, мұндай тіркесімде оларды иелену фирмаға бәсекелестер алдында ұзақмерзімді артықшылықты береді.

Бенчмаркинг- жеке өнімдерді немесе қызметтерді басқа компаниялардың ең үздік үлгілерімен салыстыру үрдісі.

Бизнес-семинар - ересек адамдарды оқыту үлгісі, онда оқытушы / жаттықтырушы оның материалын тыңдаушылар барынша игеруіне және олардың жұмысын болмашы бақылай алатындай етіп өз жұмысын жолға қояды.

Бизнес-тренинг - ересек адамдарды оқыту үлгісі, онда нақты жағдайда әрекет дағдыларын жаттықтыруға ерекше назар аударылады (сату, даулы клиенттермен қатынасу, телефон арқылы клиенттермен қатынасу және с.с.).

Брендинг - ұйымның нақты өндірушісіне /сатушысына/ қатысты атауын, нышанын, белгісін, эмблемасын немесе осы элементтердің тіркесімін тану тұжырымдамасын құруға бағытталған іс-шаралар жүйесі.

Бренд-менеджер - тауар немесе қызметтердің қандай да бір маркасын нарыққа шығару жөніндегі маман.

Бакала́вр— жоғары білімнің қажетті білім беру бағдарламасын игерген тұлғаларға берілетін академиялық дәреже немесе біліктілік.

Бакалавриа́т— бакалавр немесе бакалавр біліктілігінің академиялық дәрежесін иелену арқылы бакалавр дипломымен расталатын жоғары білім.

Бизнес-кейс – нақты компанияда қашанда бір орын алған жағдайды жан-жақты сипаттау. Кейсте компанияның қандай да бір қызметкері шешуі қажет болған мәселе құралады.

Бизнес-сылтау – оқу кейстерінің үлгісінде және шешім қабылдаудың анықталған алгоритмдеріне сәйкес әзірленген компания мәселесін шешуде жүйелік басқару тәжірибесін тапсыру.

Бизнес-жоспар – болжанатын бизнестің қысқа, нақты, қолжетімді және түсінікті сипаттамасы, әртүрлі жағдайлардың көптеген санын қарастыру барысында аса перспективалы қалаулы нәтижені таңдауға және оған қол жеткізу құралын анықтауға мүмкіндік беретін маңызды құрал.

Вебинар - оn-line-оқытудың жаңа үлгісі – бұл онлайн-семинар, онлайн-лекция, веб-конференция және с.с. «Вебинар» сөзі (ағылш. тілінен «Web-based seminar») екі сөзден тараған «web» - желі және «семинар». Веб-конференция уақытында қатысушының әрбірі өз компьютерінде отырады, ал олар арасындағы байланыс әр қатысушының компьютерінде орнатылған жүкетлген қосымша көмегімен Интернет немесе веб-қосымша арқылы қолдау көрсетіледі.

Мүдделі тараптармен өзара әрекет ету (стейкхолдерлермен) – стейкхолдерлердің мүдделерін, болжауы мен қауіптенуін түсіну үшін Қоғамға көмегін тигізетін, оларды толғандыратын мәселелерді ескере отырып, шешім қабылдауда өз қызметі мен үрдісіне оларды қосу үрдісі.

Мүдделі тараптармен сөйлесу (стейкхолдерлермен) – Қоғам мен оның стейкхолдерлерінің ерікті негізде жүзеге асырылатын ұйымдасқан интерактивті өзара әрекеті, оның аясында Қоғамның және оның негізгі стейкхолдерлерінің мүдделері мен дәлелі анықталады, негізгі стейкхолдерлер үшін артық көрінетін оқиғаларды дамытудың түрлі сценарилерін есепке алу және үйлестіру жүзеге асырылады, болашақты көру келісіледі.

Лауазымдарды үндестіру (айлықтарды үйлестіру) - компанияның ішкі құрылымымен байланысты лауазымдардың құндылықты бағынышсатысын құруға бағытталған рәсім.

Табыстау – нақты қызметкерлерге нақты міндеттер мен өкілеттілікті тапсыру.

Бүлдіргіш сын – алушыға міндеттерін орындауда оған көмектесудің орнына ашуландыратын жағымсыз кері байланыс.

Қашықтан қатынасу (виртуалды офис) – тұрақты жұмыс орнынан, мысалы, үйдегі қашықтағы аралықтан жұмысты орындауға мүмкіндік беретін коммуникациялық технологияларды пайдалану практикасы.

Қашықтан білім беру технологиялары – оқытылушы мен оқытушының жанама (қашықтықтан) немесе жартылай жанама өзара әрекет ету барысында ақпараттық және телекоммуникациялық құралдарды қолдану арқылы жүзеге асырылатын оқыту.

E-learning - (Electronic Learning қысқартылған) - электрондық оқыту жүйесі, электрондық оқыту, қашықтан оқыту, компьютерлерді қолдану арқылы оқыту, желілік оқыту, виртуалды оқыту, ақпараттық, электрондық технологиялар көмегімен оқыту секілді терминдердің синонимі.

Мүдделі тарап (стейкхолдер) – Қоғам қызметіне ықпал етуге қабілетті немесе Қоғам қызметіне тәуелді жеке немесе заңды тұлғалар тобы.

Білім (Knowledge) – адамдарға белгіленген ережелер бойынша және белгілі рәсімдерге сәйкес қолданылатын оларға қажетті ақпарат. Алға қойған мақсаттарға қол жеткізу үшін адамдар пайдаланатын кәсіптік дағды, іскерлік, қабілеттілік, өмірлік тәжірибе мен даналықтың, іскери және жеке байланыстардың жиынтығы. Білімнің жеке құндылықтары бар – олардың көмегімен нәтижеге қол жеткізуге болады.

Нысандандырылған білімдер (Explicit Knowledge) – хаттарда, баяндамаларда, есептерде және т.б. болатын білімдер, яғни, құжаттауға болатын, құжат түрінде көрсетуге болатын білімдер; қоғамдастықта/компанияда білімнің 20% жуығын нысандандыруға болады.

Бейресми білім (Tacit Knowledge)- нысандандырылуы қиын немесе мүмкін емес білімдер; интуитциялық білімдер, сезімдер, әсерлер, пікірлер; қоғамдастықтың 80% жуық барлық білімі; бұл білімдер қоғамдастық мүшелері/компания қызметкерлері олардың бірлестіктен немесе компаниядан кеткенде олармен қалады.

Қызметкерді дамытудың жеке жоспары (ДЖЖ) – қызметкерлердің кәсіптік дағдылар деңгейі мен құзіретін арттыруға бағытталған оқыту шараларының тізбесі.

Зияткерлік мүмкіндік – бұл адамның жаңартпашыл ойларды жылдам игеру және күрделі ойшыл міндеттерді шешу мүмкіндігі. Зияткерлік мүмкіндік жаңа білімге, зияткерлік дағдылар мен шеберлікке оқытудың жоғары қарқынын қамтамасыз етеді.

Жеке мақсат – қызметкердің оған жүктелген лауазымдық міндеттері аясында қызметінен күтілетін нәтиже.

Қызметкерлердің қорытынды бағасы – бағалау кезеңінің қорытындысы бойынша қызметкердің жеке мақсаттары мен құзіретін дамыту деңгейінің жетістіктерін бағалау нәтижесі.

Бедел (англ. image) - адамның (ұйымның) құрылған бейнесі, онда қоршаған ортаға белгілі бір ықпал ететін құнды ерекшеліктері мен сипаты белгіленеді.

Бедел қарқынды, ол бір күнде жасалған болып табылмайды; оның атрибуттары адамдағы/ұйымдағы өзгерістерге сәйкес түрі өзгереді, қайта жасалады.

Имиджмейкинг - мақсатты топ үшін едәуір орайлы болатын қызметкердің, ұйымның, идеяның беделін құруға бағытталған шаралар жүйесі.

Инкубатор- жаңа бизнесті дамытуға мамандандырылған компания.

Жаңарту, жаңа енгізілім (ағылш. innovation) – бұл нарықта талап етілетін үрдістің немесе өнім тиімділігінің сапалы өсімін қамтамасыз ететін, енгізілген жаңалық. Адамның зияткерлік қызметінің, оның қиялы, шығармашылық үрдісі, жаңалық ашуы, өнертабысы мен оңтайландыруының соңғы нәтижесі болып табылады.

Жаңартпашыл менеджмент – адамдарды басқарудың арнайы тәсілдерін әзірлеу, олардың көмегімен жаңашылдық ынталандырылады.

Зияткерлік капитал - компанияның зияткерлік меншігі, нарық капиталы мен инфрақұрылымдық активтердің жиынтығы болып табылады. Бұл сезілмейтін мүлік, ол қызметкер кеткеннен кейін қалады, ал адами каптиал – бұл қызметкерлермен бірге күнде үйіне баратын зияткерлік мүлік.

Зияткерлік әлеует үш компоненттен тұрады:

Зияткерлік капитал;

Ақпараттық капитал;

Адами капитал.

Ақпараттық капитал - компанияның ақпараттық қорлары мен ақпараттық активтерінің жиынтығы болып табылады.

Білімді басқаратын құралдар (Knowledge Tools) – біліммен және ақпаратпен бірге анықтау, сақтау, беру, құрылымдау, өңдеу, қайта жасау, тарату және басқа операцияларды өткізуге арналған технологиялық шешімдердің жиынтығы; білім және ақпаратпен тиімді алмасудың шарттарын жасауға мүмкіндік беретін ұйымдастыру әдістері мен шешімдерінің жиынтығы.

Кадрлық жоспарлау/еңбек қорларын жоспарлау – алға қойған мақсаттарға жоғары тиміділік және сапамен қол жеткізу үшін керек уақытында және қажетті орында қажетті еңбек қорларымен компанияны қамтамасыз ету мақсатында саны мен сапалық белгіде еңбек қорларының ағымдағы жағдайы мен болашақты болжау қажеттілігін анықтау үрдісі.

Бәсекелесу қабілеті – белгілі бір субъектінің (топтың, бөлек қызметкерлер)

Тапсырылған шарттарда бәсекелестерден басым болу қабілеті.

Мансаптық өсу – лауазымында немесе біліктілігіндегі кәсіби өсуі.

Корпоративтік мәдениет – Қоғамда ресми қабылданған және Қоғам қызметкерлері қабылдайтын корпоратвитік құндылықтар, жұмыс стилі мен тәртіп нормаларының жүйесі.

Коучинг – бизнес-шешімдерді дербес қабылдауда қызметкердің қабілетін дамытуға бағытталған оқыту түрі.

Бағалау жөніндегі комиссия – құрамы Қоғам Басқармасының Төрағасы/филиал Бас директорының бұйрығымен анықталатын, қызметкерлерді өткізілген соңғы бағалау қорытындысы бойынша, сондай-ақ қызметкерлердің ісін бағалауда қанағаттанарлықсыз нәтижелер барысында және Қоғам Басқармасының Төрағасына/филиал Бас директорына ұсыныстарын енгізетін, қызметкер мен тікелей/жетекшілік ететін басшы (жанжал/келіспеушілік) арасында келісімге қол жеткізбеген жағдайда қарастыратын комиссия.

Құзіреттер – лауазымдық міндеттерді табысты орындауға және қызметкердің алдына қойған жеке мақсаттарға қол жеткізу үшін қажетті іскери шеберлік пен дағдылар.

Жетекшілік ететін басшы – міндеттерді бөлуде орнатылған тәртіпке сәйкес Қоғамның/филиалдың құрылымдық бөлімшелерінің қызметін үйлестіретін және бақылайтын басшы.

Корпоративтік әлеуметтік жауаптылық (КӘЖ) – Қоғамды дамыту ерекшелігі мен деңгейіне жауап беретін, Қоғам міндеттерінің жиынтығын тұрақты қарастыратын, негізгі мүдделі тараптардың қатысуымен өз еркімен және келісімді дағдыланатын, негізінен Қоғам қаражаты есебінен орындалатын және ішкі мен сыртқы әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруға, нәтижелері Қоғамды дамытуға ықпал ететін, оның абыройы мен беделін жақсартуға, корпоративтік бірегей болуына, сондай-ақ мүдделі тараптармен сындарлы өзара әрекет етуді кеңейтуге бағытталған.

Кадр саясаты – қызметкерді басқарудың түрлі принциптерін, үлгілерін, әдістері мен модельдерін біріктіретін бүртұтас және объективті шарттастырылған адами активтермен жұмыс жасау стратегиясы.

Кадрлық ортақтастық (немесе дарындарды басқару) - стратегиялық басқару міндеттерін табысты шешу үшін кәсіптік және жеке әлеуетті Қоғаммен ерекшеленетін және дамытылатын қызметкер.

Калибрлі кездесулер –басшылармен бір деңгейлі кандидатураларды компанияның кадрлық резервіне алқалы талқылау, барлық басшылар арасында/барлық бөлімшелерде мүмкіндігін бағалауға әділетті және объективті тәсілді және негізгі лауазымдарға ішкі кандидаттарды объективті таңдауды қамтамасыз ету мақсатында әртүрлі деңгейлі басшылар арасында белгіленген кезеңде өткізіледі, қатаң құпия түрде болады.

Мансап – уақыттағы әртүрлі жұмыстар түрінің эволюциялық бір ізділігі.

Мансаптық өсу – лауазымында немесе біліктілігіндегі кәсіби өсуі.

«Шексіз мансап»- адамдардың мансаптарында түрлі компаниялар мен салалар арқылы жылжу тенденциясы.

Мансаптық даму – мансапты таңдауға, оның даму бағыты мен соңғы табысы және барлық еңбек жолында қанағаттануға ықпал ететін факторлардың кең ауқымы.

Клиентке бейімделу – Қоғам қызметкерлерінің негізгі құзіретінің бірі, ол клиенттермен тиімді қатынас құруға қызметкерлердің ұмтылысын көрсетеді, олардың клиенттердің қажеттілігін қанағаттандыруға хабардарлығы және олардың алдында Қоғамның жақсы абыройын қолдау.

Коммуникативті біліктілік – іскери қатынасқа қажетті қабілеттің, білім мен дағдылардың жиынтығы.

Құзірет – бұл сапалы және тиімді қызметке қажетті жеке адамның өзара байланысты сапаларының жиынтығы (білімі, іскерлігі, машықтары, қызмет тәсілдері). Сондай-ақ қызметкерді бағалау барысында құзірет деп компания (немесе қызметкерлердің қандай да бір тобы) қызметкерлерінің жекелеген және кәсіптік сапаларына нысаншылдық сипатталған талаптарды түсіндіреді.

Біліктілік – қызметкердің нақты өндірістік нәтижелерге қол жеткізу және компанияның қажетті нәтижелері мен тиімділігіне қол жеткізуге себеп болатын тәртіпті іске асыру қабілеті.

Бәсекелестік артықшылық – бәсекелестер алдында шығындар шамасындағы немесе тауарлар/қызметтер сапасындағы артықшылықтарды фирмаға хабарлауға қабілетті қорлардың түрлі қолжетімдік деңгейі (арнайы білімді немесе технологияларды тарату арналары).

Келіспеушілік – екі немесе одан көп оппоненттер арасындағы түрлі бағыттағы тенденциялармен күресуді сипаттайтын өзара қатынасу жағдайы. Келіспеушілікжағымсыз сипаттағы бірқатар эмоциялармен қоса беріледі.

Корпоративтік Миссия – әдетте объективті өлшемге қиын берілетін жеткілікті жалпы түсінікте көрсетілетін ұйымның жалпы мақсаттарының тұжырымдамасы.

Корпоративтік университеттер – мамандарды дайындуда компания қажеттілігін қамтамасыз ету үшін өндірістен қол үзе отырып тренинг өткізетін олрталықтар.

Көшбасшы – бір топтың немесе ұйымның аясында басқаларға едәуір ықпал ететін адам.

Көшбасшылық – топтың немесе ұйымның алдында тұрған міндеттерді шешу мақсатында бір адамның басқаларға ықпал ету барысындағы үрдіс.

LMS - Learning Management System – оқуды басқару жүйесі – білім беру әрекеті мен жағдайларын басқаруды автоматтандыратын бағдарлама немесе бағдарламалар кешені.

Магистрату́ра— белгілі бір кәсіптік білім беру бойынша мамандығын тереңдетуге мүмкіндік беретін бакалавриаттан кейінгі жоғары кәсіби білім беру сатысы.

Магистр - магистратураны бітіргеннен кейін студент иеленетін академиялық дәреже, біліктілік ;

Жастар саясаты – бұл Қоғам жүзеге асыратын және Қоғамның бизнес-мақсаттарына тиімді қол жеткізуде жастардың статусы мен ролін арттыруға бағытталған шаралар кешені.

Үлгі - бұл нақты құрылғының және/немесе онда болып жатқан үрдістердің, құбылыстардың жеңілдетілген көрінісі.

Құзірет үлгісі – қызметкерлердің алдына қойған жеке мақсаттарына қол жеткізуге қажетті, олардың іскери шеберлігі мен дағдылары талаптарының барлық лауазымдары үшін орнатылған жиынтығы.

Айла – адамға немесе тұлғалар тобына көрсетілетін әрекет. Бұл ретте айлакер мақсаты мен айла-амал мақсаттары жасырын болып қалады.

Білім менеджменті (knowledge management) – ғылыми-қолданбалы пән, компанияда жүйелі түрде білім жинақтау, оларға кең қатынауды беру және ынытмақтасу мен оқыту мәдениетін құру түсіндіріледі.

«secondment» әдісі («іссапарға жіберу») – өз міндеттеріне келешекте оралу арқылы 100 сағаттан бір жылға дейінгі мерзімде қызметкердің басқа жұмыс орнына уақытша ауысуына негізделген дамыту әдісі. Бұл әдіс тіпті қызметкерлерді көтермелеу мүмкіндігі шектелген жағдайларда жаңа білімдер мен дағдыларды алуға мүмкіндік береді.

«buddying» әдісі («серіктес») –жаңа және ағымдық кәсіби міндеттерді орындау нәтижесі бойынша объективті және адал кері байланысты оған тұрақты түрде ұсынатын қызметкерге тең құқылы серіктесті бекітуден тұратын дамыту ідісі.

Ой-талқы – нақты мәселе мен мақсат тұжырымдалған топпен талықлаудан тұратын ұсыныстарды (идеяларды) іздестіру әдісі. Ой-талқы барысында ұсынылатын бірде бір шешім сыналмайды.

Тәлімгерлік – адамның қолданбалы кәсіптік құзіретін дамытуға бағытталған білімді, тәжірибені беру үлгісінің бір түрі.

Тәлімгер – бұл компанияның бизнес-үрдісіне жаңа қызметкерді шоғырландыруға жауапты адам.

Ұйымның материалды емес активтері – оған кіретіндер:

- нарықтық активтер (қызмет көрсету маркалары, тауарлардың маркалары. Корпоративтік аты, іскери қатынасы, лицензиялық және басқа келісімдер және т.б.);

- зияткерлік активтер (лицензиялар, патенттер, бағдарламалық жасақтама, тауарлық белгілер және т.б.);

- адами активтер (қызметкерлердің біліктілігі, білімі, дағдылары, шеберлігі);

- инфрақұрылымдық активтер (корпоративтік мәдениет, басқару үрдісі, коммуникациялар және т.б.).

Тәлімгерлік/ тәлімгерлік институты – қызметкерлерді оқыту жүйесі, онда тәжірибесі мол қызметкерден жаңадан келген қызметкерге тікелей жұмыс орнында білім беру.

Тікелей басшы – қол астындағы қызметкерлердің қызметіне тікелей басшылықты іске асыратын қызметкер.

Нәтижелілік – жоспарланған нәтижелерге қол жеткізу деңгейі. Нәтижелілік – қызмет нәтижелерінен түскен пайда немесе олжа, ал нәтижелілік көрсеткіштері белгіленген кезеңдегі өзгерістерді және қойылған мақсаттарға нәтиженің сәйкестігін көрсетеді.

Сұхбаткер –ауызша немесе жазбаша ақпарат көзі болып табылатын нақты әлеуметтік зерттегуе қатысушы.

Кері байланыс «360 градус»- көптеген әртүрлі ұйымдастырушылық қоршаған көзден жұмыстың орындалуы туралы түрлі деректерді жинау практикасы.

Біліммен алмасу (Knowledge Sharing) – белгіленген ережелер мен технологиялық шешімдер және/немесе ұйымдастыру тәсілдері көмегімен әртүрлі тәсілдермен жүзеге асырылатын, қоғамдастықтағы білімнің тұрақты айналым үрдісі.

Оқыту тиімділігін бағалау – оқытылған қызметкердің оқытылғанға дейін және кейінгі жұмысының нақты көрсеткіштер жиынтығын салыстырып бағалау.

Кері байланыс – бағынышты қызметкерлерге олардың қызметінің нәтижесі туралы ақпаратты тікелей басшыларымен беру үлгісі.

Бағаланатын қызметкер/қызметкер – Қоғам қызметкері, оның қызметі бағаланады.

Қызметті бағалау – бағалау кезеңі ішінде қызметкер ісінің және оның іскери мінезінің тиімділігін бағалаудан тұратын үрдіс.

Оқыту тиімділігін бағалау - білімді корпоративтік басқару жүйесінде дұрыс шешімдерді қабылдауға көмектесетін пайдалы ақпаратты алуға мүмкіндік беретін үрдіс, оның мақсаты оқу тиімділігін анықтау, «өлшеу», белгіленген мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу үшін оқытудың тиімді болғандығын анықтау.

Баға белгілейтін кезең – жеке мақсаттары мен құзіреті бойынша қызметкер ісінің тиімділігін бағлау және жеке мақсаттарын қою жүргізілетін кезең.

Сабақтастық - біреуден екіншісіне, бастамашыдан мирасқорға ауысудың белгіленген бірізділігі. Бірізділік үздіксіз дамыту шарты, осы кезең арқылы келешектің өткенмен үздіксіз байланысының көрінісі болып табылады.

Портал – Қоғамның барлық корпоративтік ақпаратына қатынауды беретін «My.telecom.kz» атты Қоғамның ішкі корпоративтік сайты.

Шама (латын тілінен potentia – күш) белгілі бір нәтижеге қол жеткізуге қажетті қандай да бір құралдар мен мүмкіндіктердің жиынтығы ретінде жалпы түрде анықтауға болады.

Маслоу пирамидасы - «қажетсіну пирамидасы» атауын алған қажеттіліктің бағынышсатылық теориясы.

Парето қағидаты ( «80 / 20» ережесі) – осы топтың немесе қатардың шегінде кейбір аз бөлігі осы топтағы оның қатысты салмағы маңыздырақ болып табылатынды бекітеді. Осы ереженің проекциясы басқарушының жұмысында келесі түрде көрінеді: жұмыс барысында 80 % нәтижеге 20 % жұмыс уақытында қол жеткізіледі. Қалған жұмсалған уақыттың 80 % барлық нәтиежеден тек 20 % береді.

Көшбасшылықты дамыту – көшбасшы ролінде адамдардың тиімді қызмет ету қабілетін кеңейтуге бағытталған оларды жүйелі түрде оқыту практикасы.

Абырой (фр. reputasion)– нақты қауымда игерусіз құрылған кім болмасын, не болмасын (адамды, компанияны, өнімді және с.с.) сапасы, құндылығы мен кемшіліктері туралы пікір.

Қызметкерлердің қызметін тұрақты бақылау – бағаланатын қызметкер қызметінің соңғы нәтижелерін қадағалау, бақылау жетістігі.

Тұрақты дамыту саласындағы нұсқау (GRI нұсқауы) – қаржылық емес есептілік стандарты, ол ұйымдарға дүние жүзі бойынша индикаторлар тобының көмегімен нақты даму стандарттарына қол жеткізуді бағалауға және қаржылық есептерге ұқсас нәтижелерді жариялауға мүмкіндік береді.

SMART – келесі сипаттамалардан шығатын, қызметкерлерге арналған жеке мақсаттарды қою барысында қолданылатын әдіс: кесімділік (нақтылық), өлшемділік, қол жетімділік, сәйкестік, уақытша шектеулер.

Әлеуметтік немесе қаржылық емес есептілік – Қоғамның, аумақтың, елдің дамуына Қоғамның нақты үлесі туралы ақпаратты анықтау, бағалау, бақылау және жариялау.

Қызметкерді еліктіру дәрежесі - үш негізгі блоктардан/индекстерден тұратын еліктіргендіктің шоғырланған көрсеткішін анықтау арқылы қызметкердің әлеуметтік ахуалының деңгейі: 1) қызметкердің қанағаттануы, 2) компанияда қызметкердің адалдығы және 3) қызметкердің бастаманы қолдауы.

Стратегия – адамдармен қатынасты анықтайтын әлденеге қол жеткізуге бағытталған әрекеттер образы.

Қоғаммен байланыс (Public relation)– тауардың, қызметтердің, идеялардың немесе жалпы ұйымдардың жағымды образын құруға және абыройын жақсартуға бағытталған, ұйымның сыртқы әлеммен өзара қатынасу үлгісі.

Аралас оқыту – дәрісханадағы күндізгі оқу, онлайндық– электрондық оқу және жұмыс орнында өз бетінше оқуды қоса алғанда, оқу шараларының әртүрлі түрінен тұратын оқыту.

Өзгерістерге қарсы тұру – қызметкерлердің белгісіздіктен қорқудан немесе ұйымдастырушылық кедергілерден өзгерістерді қабылдамау тенденциясы.

Әлеуметтендіру – үрдіс, ол арқылы адамдар нақты мәдениетке тиесілі құндылықтар мен тәртіп нормаларын меңгереді.

Әлеуметтік капитал– ұйымда орын алған адамдар арасындағы байланыстар мен қатынастарды, мінез-құлық пен құндылықтардың жалпы моделінің жиынтығы.

Корпорацияның әлеуметтік жауаптылығы – заң талаптарын сақтау және жалпы жеке тұлға мен қоғамды құрметтеу, сондай-ақ қоршаған ортаны сақтау барысында этикалық құндылықтармен байланысты басқару шешімдерін қабылдау үрдісі.

Әлеуметтіклифт – вертикалды әлеуметтік ұтқырлыққа анықтаушы ықпал көрсететін факторлар жиынтығының шартты атауы.

Әлеуметтік ұтқырлық – әлеуметтік құрылымда орын алатын жеке адам немесе топтар тұлғасының орнын өзгертуі, адамдардың бір әлеуметтік топтан (таптың, топтың) басқасына (тік) немесе кәсібін ауыстыру (немесе тұратын орнын) сол бір әлеуметтік топтың аясында (көлденең) ауысуы. Тік және көлденең ұтқырлық жиі үйлеседі.

«Әйнек төбе» - кейбір топтарға, мысалы, әйелдерге, мүгедектерге, түкпірден жақында келген адамдарға және с.с. қате түсінетін қатынастармен құрылатын көрінбейтін тосқауыл. Мұндай кемсіту ешқашан ашық айтылмайды, сондықтан онымен күресу қиын.

Стратегиялық коммуникация– кең сыртқы аудиторияға, мысалы, баспасөзге компания туралы ақпаратты беру практикасы.

Стейкхолдер (ағылш. сөзінен stakeholder; . «үлес иесі (пайыз алушы); «кепіл ұстаушы»- компания қызметінің қаржылық және басқа нәтижелеріне мүдделі тұлғалар.

Стресс-менджмент– стрестік факторларды тану қабілетін, стресс жағдайларын болдырмау дағдыларын, өзін өзі реттеу тәсілдерін игеру және туындайтын психикалық қиналысты алу шеберлігін дамыту.

Субмәдениет- жергілікті, этникалық және діни ерекшеліктерді көрсететін қоғам ішіндегі мәдени топ.

Орнықты даму – келер ұрпақтың өз қажеттілігін қанағаттандыру мүмкіндігінен ажыратпай, осы заман қажеттілігіне сәйкес дамыту.

Тайм-менеджмент (ағылш. time-managment) – бұл өз уақыты мен өз өмірін жоспарлау және басқару мәдениеті. Тайм-менеджмент тақырыбы — кеңес қызметтерін тұтынушы ресей нарығында дәстүрлі едәуір талап етілетіндердің бірі.

Сауда маркасы, маркалы тауар, бренд –бір сатушының (сатушылардың белгіленген тобы) тауарларды немесе қызметтерді сәйкестендіруге және бәсекелестердің тауарлары немесе қызметтерінен оларды ажыратуға тартылған атауы, символы, белгісі, эмблемасы немесе осы элементтердің тіркесуі.

T&D (Training and development) (Оқыту және дамыту) – тапсырмалардың немесе жұмыстың белгілі бір түрін орындауға қажетті білімді, іскерлікті және дағдыларды беру немесе алудан тұратын үрдіс.

Білімді басқару (Knowledge Management) – компанияның ақпараттық және біліктілік қорларын жинау, ұйымдастыру және бөлу үрдісі. Ұйымдастыру, технологиялық және коммуникациялық шарттарды құру, бұл ретте білім мен ақпарат ұйымның стратегиялық және тактикалық міндеттерін шешуге ықпал етеді.Немесе, Билл Гейтстің сөздерін өз сөзімен айтатын болсақ, білімді басқару – бұл «төрт Қ» принципін орындау: қажетті адамдар қажетті ақпарат пен білімді қажетті міндеттерін қажетті уақытта орындау үшін жағдай жасау.

Білімді басқару жөніндегі менеджерлер — компания қызметкерлері ұсынған, толық құнды корпоративтік білім жүйесінің тиімді қызмет етуін ұйымдастыруға және қамтамасыз етуге жауапты адамдар.

Мақсаттар бойынша басқару (MBO, Managementbyobjectives) – қызметтің мүмкін болатын нәтижелерін болжауды және оларға қол жеткізу жолдарын жоспарлауды қарастыратын басқарушылық қызмет әдісі.

1. Жай мақсатты басқару; 2. бағдарламалық- мақсатты басқару; 3. Регламенттік басқару ажыратылады.

Дарындарды басқару – компанияның негізгі қызметкерлерін тартуға, дамытуға және ұстап қалуға бағытталған бизнеске бағдарланған үрдіс.

«talent management» терминді алғаш рет 1997 жылы «McKinsey» компаниясы енгізді.

Харизма– құлшыныс пен оптимизм қатынасы, олар басқа адамдарға ықпал етеді; көшбасшылық аура.

Харизматикалық көшбасшы – өзінің айбынды сенімділігі мен келешекті жарқын көретіндігімен ізбасарларына тек қана қуатты ықпал ететін адам.

Қызметкерді дамыту орталығы. Термин алғаш рет 1987 жылы қолданылды. Қызметкерді дамытуды неден бастау керектігін түсінуге көмектесетін қуатты диагностикалық құрал – қызметкердің мықты және әлсіз жақтарын анықтау, қанағаттандыру жұмысының тиімділігін арттыру және мансаптық өсуін жылдамдатуда оның дамуына қажеттілігін анықтау негізінде өз жұмысын бағалау орталықтары технологиясынан құрайды.

Құндылықтар – белгілі бір әлеуметтік қоғам мүшелерінің терең қалыптасып кеткен нанымдары мен мақсаттары.

Адами активтер – компанияда болатын активтер түрінің бірі, басқа активтерден айырмашылығы компанияға тиесілі емес, олар қызметкерлердің бастарында шоғырланған, бұл қызметкерлердің ұжымдық білімдерінің, олардың қабілеттері, іскерліктері мен жеке сапаларының жиынтығы.

Адами капитал.Термин алғаш рет төмен дамыған елдердің қиын жағдайына қызығушылық танытқан, экономист Теодор Шульцтің жұмыстарында шықты. 1979 жылы Нобель сыйлығын алған Шульц, келесі анықтаманы ұсынды «адамның барлық қабілеттілігі туа біткен немесе жүре біткен болып табылады. Әрбір адам оның туа біткен қабілетін анқытайтын тұқымдардың жеке кешенімен туылады. Адамның қажетті еңбек сіңіруден нығаятын жүре біткен бағалы сапасын адами каптиал деп атаймыз».

Компания қызметкерлерінің жеке білімі, тәжірибесі, іскерлігі мен машықтарының жиынтығы және олардың өзгерістерді қабылдау қабілеті.

Электронды тренингтер - онлайн ақпаратты таратуға негізделген оқыту, мысалы, Интернет немесе компанияның ішкі корпоративтік желісі — Интранет арқылы.

Эмоционалды интеллект (EQ) - өмірдің эмоционалды тарапына байланысты дағдылар тобы (мысалы, жеке эмоцияны тану және оларды басқару мүмкіндігі, басқа адамдардың эмоциясына ықпал ету және өзін ынталандыру).

Тиімділік – қол жеткізген нәтиежелер мен жұмсалған ресурстар арасындағы қатынас.

Ағылшын аббревиатурасы.

BalancedScorecard (Теңгерімделген көрсеткіштер жүйесі) - теңгерімделген көрсеткіштер жүйесінемесе көрсеткіштердің теңгерімделген жүйесі (КТЖ).КТЖ негізгі ойы жеңіл: компания қызметін сипаттайтын, жоспарланған бағытта жылжитындығын (және қалай) олардың өзгеруін бақылауды көруге мүмкіндік беретін көрсеткіштердің бір жүйесі көрінеді.

HR (Human Resources) - кадрлық ресурстар, ұйымның қызметкері. Екінші мағынасы — жинау, бейімделу, оқыту, дамыту, ынталандыру және с.с. қоса алғанда, қызметкерлерді басқару жүйесі (қызмет, департамент). Айтылуы — ЭйЧАр.

HR-менеджер- кадрлармен жұмыс жөніндегі кеңесші немесе басшы ролінде жүретін менеджер;ұйымның адам ресурстарын басқару жөніндегі қызметті үйлестіруге жауап береді.

HRM (Human Resources Management) - сөзбе-сөз «Адам ресурстарын басқару» деп аударылады. Ұйымның басқарушы құрамы, қызметкерлерді басқару жүйесі бөлімшелерінің басшылары мен мамандарын, психологиялық, құқықтық, экономикалық және басқа әдістермен оның қызметкерлерімен жұмыс тиімділігін арттыру есебімен ұйым жұмысының нәтижесін арттыруға бағытталған қызметтің саласы.

KPI (Кey Performance Indicators)- тиімділіктің басты көрсеткіштері. Сапа индикаторларының кешені көмегімен қазіргі уақытта әкімшілік-басқару қызметкерлерінің өндірістік қызметінің тиімділігін бақылау іске асырылады. Айтылуы — КиПиАй.

KPI, тиімділіктің басты көрсеткіштері (Key Performance Indicators) - жұмыстың нәтижелігін бағалауға мүмкіндік беретін объективті өлшенетін параметрлерінің шектеулі жиынтығы. KPI бойынша басқару – еңбек өнімділігін ынталандырудың заманауи пәрменді әдістері.

VIP-қызметкер - Very Important Person — сөзбе-сөз «Аса маңызды қызметкер» деп аударылады — артықшылықты мәртебесі бар, қоғамда беделді орын алатын адам.

PLAY-тренинг - «Ойын тренингі» — міндеттерді шешуді болжайтын рольдік ойын түрінде қызметкерді диагностикалау және дамытудың психологиялық әдісі: кәсіптік және жеке сапаларды, психологиялық портреттерді құру арқылы қатысушылардың дәлелдерін диагностикалау; кәсіби маңызды дағдыларын дамыту және қатысушылардың шығармашылық мүмкіндігін өзектендіру; нақты еңбек ұжымында топтық ынтымақтастық деңгейін арттыру.

SWOT-талдау ( Strengths ағылшын сөздерінен қысқарған— күшті жақтары, Weaknesses — әлсіз жақтары, Opportunities — мүмкіндіктері, Threats — қауіптер). Баламаларды салыстырудың жиі қолданылатын әдістерінің бірі.

SMART – мақсат бойынша басқарудың белгілі әдісі :

S (specific) — мақсаттың нақтылығы (ерекшелігі)

М (measurable) — өлшемділік.

А (achievable) — қолжетімділік (келісімділік)

R (relevant) — релеванттылық (сәйкестік)

Т (time bound) — уақытша мерзімдер.

1.

аграрная реформа

аграрлық реформа

2.

аристократ

ақсүйек

3.

аристократическое общество

ақсүйектер қоғамы

4.

археологические раскопки

археологиялық қазбалар

5.

административно-командная система

әкімшіл-әміршіл жүйе

6.

белые пятна

ақтаңдақтар

7.

бунтовщик, мятежник

бүлікші

8.

великое бедствие, неимоверные трудности и лишения

ақтабан шұбырынды, алқакөл сұлама

9.

время голода

ашаршылық заман

10.

властитель

билеуші

11.

владыка

әмірші

12.

волость, волостной

болыс

13.

всемирная история

дүниежүзілік тарих

14.

выход из кризиса

дағдарыстан шығу

15.

гражданин

азамат

16.

гражданская война

азамат соғысы

17.

единовластие

дара билік

18.

единство

бірлік

19.

до нашей эры (д.н.э.)

жыл санауға дейінгі (ж.с.д.)

20.

зажиточная страна

ауқатты ел

21.

зажиточный

ауқатты

22.

земля отцов, отчий край, родовое имение

ата қоныс

23.

издавна, испокон веков

атам заманнан

24.

индивидуальный

дара

25.

источниковедение

деректану

26.

коллективизация сельского хозяйства

ауыл шаруашылығын ұжымдандыру

27.

конец света

ақыр заман

28.

коренное население

байырғы ел

29.

коренные жители

байырғы тұрғындар

30.

мемориал славы

даңқ мемориалы

31.

мировая война

дүниежүзілік соғыс

32.

мировая цивилизация

әлемдік өркениет

33.

мировое сообщество

дүниежүзілік қоғамдастық

34.

мудрец

ғұлама

35.

наследие предков

ата мұра

36.

неповторимый

біртума

37.

обряд

салт

38.

обычай

ғұрып

39.

освободить

азат ету

40.

отечество, родные места

атамекен

41.

первобытная община

алғашқы қауым

42.

первобытная общинная собственность

алғашқы қауым меншігі

43.

повелитель

билікші

44.

подданство

бодандық

45.

поклониться духам предков

ата аруағына табыну

46.

предки

ата-баба

47.

привольный

байтақ

48.

провозгласить ханом

ақ киізге көтеру

49.

процесс глобализации

жаһандану үдерісі

50.

развивающие страны

дамушы елдер

51.

развитие

даму

52.

развитые государства

дамыған мемлекеттер

53.

самостоятельное государство

дербес мемлекет

54.

самостоятельный

дербес

55.

светское общество

зайырлы қоғам

56.

свободная страна

азат ел

57.

слава

даңқ

58.

совет старейшин

ақсақалдар алқасы

59.

социальное положение

әлеуметтік жағдай

60.

социальный антагонизм

әлеуметтік антагонизм

61.

социальный слой

әлеуметтік жік

62.

степное раздолье

байтақ дала

63.

стратегия развития

даму стратегиясы

64.

традиция

дәстүр

65.

традиция предков

ата жолы

66.

человеческое общество

адамзат қоғамы

67.

эпоха

дәуір

68.

эпоха просвещения

ағарту дәуірі

Қазақстан Республикасы Ұлттық қауіпсіздік комитеті

ұсынған терминдер

1.

паек

сыбаға

2.

папка-бегунок

жүгіртпе папка

3.

сигнал

дабыл

4.

тайник

құпиян

5.

тайное место

құпия орын

6.

условленное слово

шартты сөз

7.

установочные данные

айқындама дерек

8.

целенаправленный

нысаналы

Қазақстан Республикасы Үкіметінің жанындағы

Мемлекеттік терминология комиссиясының

^ 2006 жылғы бірінші отырысында бекітілген терминдер

Ақпараттық технологиялар саласының терминдері

1.

абзац

1. азатжол

2. еже

2.

адрес

мекенжай

3.

анимация

1. қимылдану (зат есім)

2. қимылдау (етістік)

4.

атрибут

төлсипат

5.

аудио

дыбыс

6.

бегунок

жүгіртпе

7.

бегущая строка

жүгіртпе жол

8.

бета-версия

ілкі нобай

9.

блокировка

құрсаулау

10.

брошюра

кітапша

11.

вариант

нұсқа

12.

веб-компонент

веб-құрамдас

13.

веб-узел

веб-торап

14.

версия

нобай

15.

верхний колонтитул

үстіңгі деректеме

16.

входящий

кіресін

17.

галочка

қанатша

18.

главный (компьютер)

басты (компьютер)

19.

добавить

қосу

20.

домен

егелік

21.

жесткий диск

қатты дискі

22.

жирный

қою

23.

журнал

жұрнал

24.

журнал ошибок

қателер жұрналы

25.

зависание

тұқырып қалу, тұқыру

26.

закрепить

бекемдеу

27.

застряла бумага

қағаз кептелді

28.

знак @

«айқұлақ» таңбасы

29.

интрасеть

интражелі

30.

использовать по умолчанию

әдепкілік қолдану

31.

исходящие

шығасын

32.

клавиатура

пернетақта

33.

классификация

сыныптау

34.

ключ

кілт

35.

кнопка

түймешік

36.

кнопка «свернуть»

«қайыру» түймешігі

37.

команда

пәрмен

38.

команда перехода

ауысу пәрмені

39.

компонент

құрамдас

40.

маркер

таңбалауыш

41.

на передний план

алдына шығару

42.

настроить

теңшеу

43.

настройка

теңшелім

44.

недоступная команда

қол жеткізгісіз пәрмен

45.

обои

тұсқағаз

46.

обратить

оралту

47.

окно

терезе

48.

панель

тақта

49.

полужирный

қалың

50.

програмное обеспечение

бағдарламалық жасақтама

51.

развернуть

жазу

52.

свернуть

қайыру

53.

светлый

ашық

54.

стол

үстел

55.

ярлык

ен

Қазақстан Республикасы Үкіметінің жанындағы

Мемлекеттік терминология комиссиясының

^ 2006 жылғы екінші отырысында бекітілген терминдер

1.

валютный рынок

валюта нарығы

2.

валютный контроль

валюталық бақылау

3.

нормативный акт

нормативтік акт

4.

подзаконный акт

заңға тәуелді акт

5.

абзац

еже

6.

кредитный портфель

кредиттік қоржын

7.

портфель Национального фонда

Ұлттық қор қоржыны

8.

потребительская корзина

тұтыну себеті

9.

интеграция (интегрированный, интеграционный)

интеграция

10.

имидж

имидж

11.

модернизация

модернизация, жаңғырту

12.

цифра

цифр

13.

число

сан

14.

баланс

теңгерім

15.

бухгалтерский баланс

бухгалтерлік теңгерім

16.

платежный баланс

төлем теңгерімі

17.

внутригосударственный

мемлекетішілік

18.

программное обеспечение

бағдарламалық қамтым

19.

ссудный портфель

несиелік қоржын