

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК-ДОВІДНИК
ФАХІВЦЯ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ**

КИЇВ - 2020

Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
(протокол № 5 (157) від 02.06.2020 р.)

Рецензенти:

Волярська О. С., доктор педагогічних наук, професор кафедри базових і спеціальних дисциплін Навчально-наукового інституту інноваційних освітніх технологій Національного авіаційного університету

Плисенко Г. П., кандидат економічних наук, доцент, завідувач проблемної науково-дослідної лабораторії інституційного забезпечення діяльності державної служби зайнятості та партнерської взаємодії з роботодавцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Термінологічний словник-довідник фахівця служби зайнятості /
за ред. Г.А.Пріба; авт.-уклад.: Є.М.Калюжна, Л.Є.Бегеза, Н.В.Ортікова,
Л.Й.Літвінчук. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. 70 с.

Словник-довідник розкриває зміст найбільш уживаних сучасних категорій і понять, що відносяться до сфери соціальної роботи. Довідник також містить законодавчу термінологію, що використовується в діяльності фахівців державної служби зайнятості України.

Призначений для спеціалістів базових центрів зайнятості та філій регіональних центрів зайнятості, працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, слухачів системи перепідготовки і підвищення кваліфікації, післядипломної освіти, викладачів навчальних закладів, науковців та широкого кола фахівців, які використовують у своїй роботі психологічні знання та понятійно-концептуальний апарат сучасної практичної психології.

© Калюжна Є.М., Бегеза Л.Є., Ортікова Н.В., Літвінчук Л.Й., 2020
© ІПК ДСЗУ, 2020

ЗМІСТ

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Вступ | 4 |
| 2. | Соціальний захист у ситуації безробіття (Калюжна Є.М.) | 5 |
| 3. | Робота з вразливими групами населення (Калюжна Є.М.) | 10 |
| 4. | Профконсультування (Калюжна Є.М.) | 21 |
| 5. | Профдіагностика (Калюжна Є.М.) | 27 |
| 6. | Профорієнтація (Ортікова Н.В.) | 34 |
| 7. | Профнавчання (Літвінчук Л.Й.) | 41 |
| 8. | Кар'єрне консультування (Калюжна Є.М., Ортікова Н.В.) | 47 |
| 9. | Консультування роботодавця (Калюжна Є.М.) | 54 |
| 10. | Професійна Я-концепція особистості фахівця (Бегеза Л.Є.) | 63 |
| 12. | Література | 67 |

1. ВСТУП

Сучасний соціум висуває високі вимоги до компетентності та професіоналізму фахівця служби зайнятості, а отже, і до рівня володіння ним базовими поняттями, термінами і категоріями у сфері соціальної роботи.

Клієнти служби зайнятості є досить вимогливими у задоволенні власних професійних потреб і, часто, як показує практика, є обізнаними не лише у законодавчому аспекті питання зайнятості, але й у багатьох психологічних аспектах, пов'язаних із працевлаштуванням. Отже, фахівці служби зайнятості мають уміти аналізувати різноманітну інформацію, що надходить від клієнта, і приймати компромісні, професійні рішення, які зможуть ефективно задовольнити як потреби клієнтів, так і вимоги нормативно-правової бази у сфері зайнятості, якою вони керуються. Оволодіння навичками аналізу різноманітної інформації передбачає поглиблене знання сучасної термінології у сфері надання соціальних послуг.

У зв'язку із цим, викладачами кафедри психології та співробітниками лабораторії інституційного забезпечення діяльності державної служби зайнятості та партнерської взаємодії з роботодавцями розроблений словник-довідник, який надасть можливість фахівцям служби зайнятості набути додаткових компетенцій задля ефективного вирішення проблем, пов'язаних із ефективним наданням соціальних послуг клієнтам служби зайнятості.

Пропоноване довідкове видання розкриває зміст найбільш уживаних на сьогодні психологічних понять і категорій, що відносяться до соціальної роботи, а також містить законодавчу термінологію, що використовується в діяльності фахівців державної служби зайнятості України.

Тлумачення термінів здійснювалося авторами із посиланням на нормативно-законодавчу базу в сфері зайнятості та надання соціальних послуг населенню, а також з урахуванням сучасної соціально-психологічної практики та новітніх європейських тенденцій.

Словник-довідник розрахований на спеціалістів базових центрів зайнятості та філій регіональних центрів зайнятості, працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, слухачів системи перепідготовки і підвищення кваліфікації, післядипломної освіти, студентів, науковців, викладачів та широкого кола фахівців, які використовують у своїй роботі понятійно-концептуальний апарат сучасної практичної психології.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У СИТУАЦІЇ БЕЗРОБІТТЯ

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

Вакансія – вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

Ваучер – документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до Закону «Про зайнятість населення» право на перепідготовку або підготовку за іншою спеціальністю, підготовку на наступному рівні освіти, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у закладах освіти чи у роботодавця.

Відряджені іноземні працівники – іноземці та особи без громадянства, направлені іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт (послуг) на підставі договорів (контрактів), укладених між українським та іноземним суб'єктами господарювання.

Вільно обрана зайнятість – реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб.

Внутрішньокорпоративні цесіонарії – іноземці та особи без громадянства, визнані такими відповідно до графіка специфічних зобов'язань у секторі послуг Протоколу про вступ України до Світової організації торгівлі (стаття II Генеральної угоди про торгівлю послугами).

Державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття.

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття (страхування на випадок безробіття) – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з

незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Зареєстрований безробітний – особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи.

Іноземні високооплачувані професіонали – іноземці або особи без громадянства, заробітна плата яких становить не менше 50 мінімальних заробітних плат.

Іноземні ІТ-професіонали – іноземці або особи без громадянства, які займають посади, пов'язані з розробленням та впровадженням результатів комп'ютерного програмування (операційної системи, комп'ютерних програм та їх компонентів, веб-сайтів, онлайн-сервісів) та криптографічних засобів захисту інформації в юридичних особах, що провадять діяльність із комп'ютерного програмування як основний вид економічної діяльності за Національним класифікатором видів економічної діяльності.

Іноземний найманий працівник – іноземець або особа без громадянства, який/яка працює за трудовим договором в українського роботодавця згідно із законодавством України.

Іноземний працівник творчої професії – іноземці та особи без громадянства, які займають посади, що передбачають створення об'єктів авторського права та/або суміжних прав як основний трудовий обов'язок.

Конкурентоспроможність працівника – сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками.

Мінімальний страховий внесок – сума коштів, що визначається розрахунково як добуток розміру мінімальної заробітної плати і розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, встановлених законом, на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід).

Молода сім'я – подружжя, в якому вік чоловіка та дружини не перевищує 35 років, або неповна сім'я, в якій мати (батько) віком до 35 років.

Молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової

міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Молодіжні центри праці – спеціалізовані державні установи, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перенавчання та підвищення кваліфікації молоді.

Молодіжні громадські організації – об'єднання громадян віком від 14 до 35 років, метою яких є здійснення і захист своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших спільних інтересів.

Молодіжні трудові загони – тимчасові формування, створені з метою забезпечення вторинної зайнятості молоді у вільний від навчання час.

Молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 35 років.

Найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи.

Неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Неповнолітні – громадяни віком до 18 років.

Нове робоче місце – робоче місце, яке створене у зв'язку із створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника.

Об'єкт страхування на випадок безробіття – страховий випадок, із настанням якого у застрахованої особи (члена її сім'ї, іншої особи) виникає право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг, передбачених статтею 7 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Облік осіб, які шукають роботу – внесення даних про осіб, які шукають роботу, до Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості.

Особа, яка шукає роботу – особа, яка звернулася до центру зайнятості з метою отримання послуг із сприяння у працевлаштуванні.

Особа працездатного віку – особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку.

Перереєстрація безробітного – поновлення попередньої реєстрації безробітного, якщо після її припинення безробітний не працевлаштувався.

Перше робоче місце – місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого закладу освіти або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.

Повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

Працездатні особи – особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності.

Припинення реєстрації безробітного – позбавлення особи (втрата особою) статусу зареєстрованого безробітного.

Продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

Профілювання – система оцінки ступеня мотивації до праці особи, яка шукає роботу, чи безробітного, попиту на їх професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою їх інтеграції до ринку праці.

Реєстрація безробітного – надання особі, яка шукає роботу, статусу зареєстрованого безробітного.

Ринок праці – система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями,

органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства.

Робоче місце – місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту).

Соціальне становлення молоді – процес різнобічного включення молоді в життєдіяльність суспільства як системи, сприйняття її як елементу цієї системи.

Соціальний захист у разі настання безробіття – комплекс заходів, що передбачений загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття та законодавством про зайнятість населення.

Страховий випадок – згідно із Законом про «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», – це подія, через яку: 1) застраховані особи втратили заробітну плату (грошове забезпечення) або інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до підходящої роботи і дійсно шукають роботу; 2) застраховані особи опинилися в стані часткового безробіття.

Страховий ризик – обставини, внаслідок яких особи можуть втратити роботу і потребують матеріальної підтримки та соціальних послуг за Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески (нею, роботодавцем).

Страховик – Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Страхові внески – кошти відрахувань на страхування на випадок безробіття, сплачені згідно із законодавством, що діяло до набрання чинності Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», кошти єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, спрямовані на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття відповідно до пропорцій, визначених законом.

Страхування – вид цивільно-правових відносин щодо захисту майнових інтересів фізичних осіб та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків), визначених договором страхування або чинним

законодавством, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати фізичними особами та юридичними особами страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) та доходів від розміщення коштів цих фондів.

Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні – зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа – підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до законодавства.

Трудова міграція – переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи.

Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді – спеціальні заклади, що надають соціальні послуги сім'ям, дітям та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги.

Часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

РОБОТА З ВРАЗЛИВИМИ ГРУПАМИ НАСЕЛЕННЯ

Абілітація – система заходів, спрямованих на опанування особою знань та навичок, необхідних для її незалежного проживання в соціальному середовищі: усвідомлення своїх можливостей та обмежень, соціальних ролей, розуміння прав та обов'язків, уміння здійснювати самообслуговування.

Адаптація (лат. *adaptatio* – пристосування) – процес і результат активного пристосування індивіда до змінних умов зовнішнього й внутрішнього середовища.

Адаптованість – здатність суб'єкта синхронно перебудовуватися відповідно до вимог середовища, яке змінюється.

Біженець – особа, яка не є громадянином України і внаслідок обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства (підданства), належності до

певної соціальної групи або політичних переконань перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може користуватися захистом цієї країни або не бажає користуватися цим захистом внаслідок таких побоювань, або, не маючи громадянства (підданства) і перебуваючи за межами країни свого попереднього постійного проживання, не може чи не бажає повернутися до неї внаслідок зазначених побоювань.

Внутрішньо переміщена особа – громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Втрата здоров'я – наявність хвороб і фізичних дефектів, які призводять до фізичного, душевного і соціального неблагополуччя.

Гуманітаризація праці – цілеспрямоване виділення й вирішення проблем, що перешкоджають самореалізації та розвитку особистості у професійній діяльності.

Девіантна поведінка – система вчинків, що відрізняються від загальноприйнятих у суспільстві норм права, культури, моралі.

Декатастрофізація – зниження значущості фруструючої ситуації.

Декомпенсація – недостатність захисних механізмів людини, що призводить до загострення інтрапсихічного конфлікту; порушення процесу нормального психічного функціонування, що виникає внаслідок вичерпання компенсаторних можливостей психіки та супроводжується соціальною дезадаптацією і порушеннями поведінки.

Деперсоналізація – явище викривленого самосприйняття, що супроводжується відчуттям втрати власного “Я”.

Депресія (лат. *depressio* – пригнічення) – афективний стан, що характеризується зниженим психоемоційним фоном, змінами у мотиваційній сфері та загальною пасивністю поведінки.

Депривація – різноманітні порушення у формуванні й функціонуванні психіки, що виникають внаслідок відносно тривалого блокування значимих потреб людини.

Дитина з інвалідністю – особа віком до 18 років (повноліття) зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Дитина, розлучена із сім'єю – особа віком до вісімнадцяти років, яка прибуває чи прибула на територію України без супроводу батьків чи одного з них, діда чи баби, повнолітніх брата чи сестри, опікуна чи піклувальника, призначених відповідно до законодавства країни походження, або інших повнолітніх осіб, які до прибуття в Україну добровільно чи в силу звичаю країни походження взяли на себе відповідальність за виховання дитини.

Діти з порушенням розвитку – діти, в яких у порівнянні з їхніми однолітками, виявлене відставання в розвитку або є порушення в роботі функцій (рухових, когнітивних, комунікативних, сенсорних або інших); поряд із терміном «діти з порушеннями розвитку» на дійсний момент використовуються терміни «діти з функціональними порушеннями» і «діти з особливими потребами».

Діагноз психологічний – кінцевий результат діяльності психолога, спрямований на опис і з'ясування індивідуально-психологічних особливостей особистості з метою оцінки їх актуального стану, прогнозу подальшого розвитку та розробки рекомендацій, що визначаються завданням обстеження.

Довідка про звернення за захистом в Україні – документ, що засвідчує законність перебування особи на території України на період, що розпочинається з моменту звернення особи з відповідною заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, і є дійсною для реалізації прав і виконання обов'язків, передбачених Законом «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» та іншими законами України, до остаточного визначення статусу такої особи чи залишення нею території України.

Догляд за особою з інвалідністю (дитиною з інвалідністю) – сукупність соціальних послуг, спрямованих на соціально-побутову допомогу та підтримку, захист і забезпечення життєдіяльності особи з інвалідністю (дитини з інвалідністю).

Життєдіяльність – повсякденна діяльність, здатність організму особи здійснювати діяльність у спосіб і в межах, звичайних для людини.

Загальний адаптаційний синдром (гр. *syndrome* – скупчення) – сукупність адаптаційних реакцій організму, які мають захисний характер.

Законні представники дитини, розлученої із сім'єю – орган опіки та піклування, опікуни та піклувальники, призначені відповідно до законодавства України, прийомні батьки, батьки-вихователі, патронатні вихователі, адміністрація закладу охорони здоров'я, навчального або іншого дитячого закладу.

Законні представники особи віком до вісімнадцяти років – один з батьків, усиновителів, дід чи баба, повнолітні брат чи сестра, опікуни чи

піклувальники, призначені такими до прибуття в Україну, або інша повнолітня особа, яка до прибуття в Україну добровільно чи в силу звичаю країни походження взяла на себе відповідальність за виховання дитини.

Ідентифікація особи - заходи, пов'язані із встановленням органами виконавчої влади особи заявника, який звернувся із заявою про визнання його біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, і не має документів, що посвідчують його особу, або такі документи фальшиві.

Інвалід – особа, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою.

Інвалідність – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Індивідуальна програма реабілітації – комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, термінів реабілітаційних заходів з визначенням порядку і місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей конкретної особи до виконання видів діяльності, визначених у рекомендаціях медико-соціальної експертної комісії.

Когорта (лат. *cohors* – безліч, множина, підрозділ) – групування індивідів за ознакою переживання одних і тих самих подій в одні й ті самі періоди часу (у психології праці поняття «когорта» використовується для виявлення індикаторів професійних змін різних вікових груп).

Компенсаторність – потенційна здатність людини підтримувати збалансоване функціонування.

Компенсація – складна реакція індивіда на факт внутрішніх порушень, що запобігає можливій втраті цілісності й рівноваги з навколишнім середовищем.

Конфлікт (лат. *conflictus* – зіткнення) – складно розв'язуване протиріччя, пов'язане із гострими емоційними переживаннями, що виникає при зіткненні протилежно спрямованих потреб, інтересів, думок, цінностей, позицій, цілей.

Копінг-стратегія – свідомі зусилля особистості, спрямовані на підтримку позитивної самооцінки в загрозливих для неї ситуаціях.

Криза (гр. *krisis* – рішення, поворотний пункт, результат) – різкий крутий перелом у чому-небудь, важкий перехідний стан; гостре утруднення із чим-небудь; важке положення.

Медико-соціальна експертиза – визначення на основі комплексного обстеження усіх систем організму конкретної особи міри втрати здоров'я, ступеня обмеження її життєдіяльності, викликаного стійким розладом функцій організму, групи інвалідності, причини і часу її настання, а також рекомендацій щодо можливих для особи за станом здоров'я видів трудової діяльності та умов праці, потреби у сторонньому догляді, відповідних видів санаторно-курортного лікування і соціального захисту для найповнішого відновлення усіх функцій життєдіяльності особи.

Медична реабілітація – система лікувальних заходів, що спрямовані на відновлення порушених чи втрачених функцій організму особи, на виявлення та активізацію компенсаторних можливостей організму з метою забезпечення умов для повернення особи до нормальної життєдіяльності, на профілактику ускладнень та рецидивів захворювання.

Міждисциплінарна команда фахівців – група фахівців різних спеціальностей (лікарів, фізичних терапевтів, педагогів, психологів та ін.), що працюють у службі ранньої допомоги (раннього втручання) і надають допомогу конкретній дитині та її родині. Робота в команді будується на партнерських взаєминах між фахівцями, всі рішення приймаються в результаті спільного обговорення, але при цьому кожний член команди відповідає за свою професійну роботу.

Невроз (гр. *neuron* – нерв) – нервово-психічний розлад психогенного походження, в основі якого лежить порушення (конфлікт) в системі значимих відношень особистості.

Невротична депресія – психогенно обумовлена легка форма депресії з переважанням сумного настрою, адинамії, нерідко з нав'язливими ідеями.

Обмеження життєдіяльності – помірно виражена, виражена або значно виражена втрата особою внаслідок захворювання, травми (її наслідків) або вроджених вад здатності до самообслуговування, пересування, орієнтації, контролю своєї поведінки, спілкування, навчання, виконання трудової діяльності нарівні з іншими громадянами.

Особа з інвалідністю – особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Особа, яка потребує додаткового захисту – особа, яка не є біженцем відповідно до Конвенції про статус біженців 1951 року і Протоколу щодо статусу біженців 1967 року та Закону «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», але потребує захисту, оскільки така особа змушена була прибути в Україну або залишитися в Україні внаслідок

загрози її життю, безпеці чи свободі в країні походження через побоювання застосування щодо неї смертної кари або виконання вироку про смертну кару чи тортур, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання або загальнопоширеного насильства в ситуаціях міжнародного або внутрішнього збройного конфлікту чи систематичного порушення прав людини і не може чи не бажає повернутися до такої країни внаслідок зазначених побоювань.

Особи, які потребують тимчасового захисту – іноземці та особи без громадянства, які масово вимушені шукати захисту в Україні внаслідок зовнішньої агресії, іноземної окупації, громадянської війни, зіткнень на етнічній основі, природних чи техногенних катастроф або інших подій, що порушують громадський порядок у певній частині або на всій території країни походження.

Песимізм – світосприйняття, пройняте зневірою в майбутньому, настроєм безнадії, що виникає внаслідок тривалого переживання безперспективності подальшого розвитку, марності зусиль.

Попередження інвалідності – здійснення комплексу медичних, гігієнічних, фізичних, педагогічних, психологічних, професійних та інших заходів, спрямованих на профілактику переходу захворювання, наслідків травми або вади в інвалідність особи або на зменшення тяжкості інвалідності.

Превентивний (лат. *praeventivus* – який попереджує) – попереджальний, упереджуючий, запобіжний.

Проблемно-орієнтований стиль реагування на ситуацію – спрямований на аналіз проблеми, пов'язаний зі створенням і виконанням плану вирішення складної ситуації, що проявляється в таких формах поведінки, як самостійний аналіз ситуації, пошук додаткової інформації.

Прострація (лат. *prostratio* – пригнічення) – психофізіологічний стан надзвичайно низької дієздатності – фізичної або нервово-психічної.

Професійна адаптація – система заходів, спрямованих на забезпечення успішного професійного становлення працюючої особи, формування в неї професійних якостей, установок, потреби активно і творчо працювати.

Професійна реабілітація – система заходів, спрямованих на підготовку особи до професійної діяльності, відновлення чи здобуття професійної працездатності шляхом адаптації, реадaptaції, навчання, перенавчання чи перекваліфікації з можливим подальшим працевлаштуванням та необхідним соціальним супроводженням з урахуванням особистих схильностей та побажань особи.

Професійний відбір – науково обґрунтована система визначення ступеня придатності особи до конкретної професії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених законодавством нормативних вимог.

Псевдокомпенсація – неадекватні умовам існування індивіда захисні механізми, що обмежують актуалізацію його реальних адаптаційних можливостей.

Психіка (гр. *psychikos* – душевний) – системна властивість високоорганізованої матерії, що полягає в активному відображенні суб'єктом образів об'єктивного світу.

Психічна напруженість – психічний стан підвищеного функціонування організму та особистості у складних ситуаціях.

Психічний розвиток – закономірні перетворення психічних процесів та явищ у часі, представлені кількісними, якісними та структурними змінами.

Психокорекція – система психологічних заходів, спрямована на встановлення відповідності між показниками психічної активності особистості та її віковою нормою.

Психологічна підтримка – система соціально-психологічних, психолого-педагогічних способів і методів допомоги особі з метою оптимізації її психоемоційного стану в процесі формування здібностей і самосвідомості, сприяння соціально-професійному самовизначенню, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці та спрямуванню зусиль особи на реалізацію власної професійної кар'єри.

Психологічна реабілітація – система заходів, спрямованих на відновлення, корекцію психологічних функцій, якостей, властивостей особи, створення сприятливих умов для розвитку та утвердження особистості.

Психологічний анамнез – історія індивідуального психічного розвитку особистості.

Психологічний захист (гр. *psyche* – душа; *logos* – вчення, слово) – спеціальна регуляторна система стабілізації особистості, що захищає сферу свідомості від неприємних, травмуючих переживань, сполучених із внутрішніми й зовнішніми конфліктами, станами тривоги і дискомфорту.

Психолого-педагогічна реабілітація – система психологічних та педагогічних заходів, спрямованих на формування способів оволодіння знаннями, уміннями і навичками, надання психологічної допомоги, зокрема щодо формування самоутвердження і належної самооцінки особою своїх

можливостей, засвоєння правил суспільної поведінки шляхом здійснення системної навчально-виховної роботи.

Психолого-педагогічний супровід – системна діяльність практичного психолога та корекційного педагога, спрямована на створення комплексної системи клініко-психологічних, психолого-педагогічних і психотерапевтичних умов, що сприяють засвоєнню знань, умінь і навичок, успішній адаптації, реабілітації, особистісному становленню особи, нормалізації сімейних стосунків, її інтеграції в соціум.

Психологічна адаптація – система заходів, спрямованих на формування в особи здатності пристосовуватися до існуючих у суспільстві вимог та критеріїв за рахунок присвоєння їй норм і цінностей даного суспільства.

Психопрофілактика (гр. *psyche* – душа; *prophylaktikos* – попереджувачий, застережний) – система превентивних заходів із попередження дисгармонійного психічного розвитку особистості.

Реабілітація – система заходів, спрямованих на відновлення повноцінного соціального життя особистості.

Реабілітаційна установа – установа, підприємство, заклад, у тому числі їх відділення, структурні підрозділи, незалежно від форми власності, що здійснює реабілітацію осіб з інвалідністю і дітей з інвалідністю відповідно до державних соціальних нормативів у сфері реабілітації.

Реабілітаційні заходи – комплекс заходів, якими здійснюється реабілітація осіб з інвалідністю.

Реабілітаційні послуги – послуги, спрямовані на відновлення оптимального фізичного, інтелектуального, психічного і соціального рівня життєдіяльності особи з метою сприяння її інтеграції в суспільство.

Реабілітація осіб з інвалідністю – система медичних, психологічних, педагогічних, фізичних, професійних, трудових, фізкультурно-спортивних, соціально-побутових заходів, спрямованих на надання особам допомоги у відновленні та компенсації порушених або втрачених функцій організму для досягнення і підтримання соціальної та матеріальної незалежності, трудової адаптації та інтеграції в суспільство, а також забезпечення осіб з інвалідністю технічними та іншими засобами реабілітації і виробами медичного призначення.

Робоче місце особи з інвалідністю – місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях.

Ситуація (франц. *situation* – положення, обстановка) – сукупність обставин.

Ситуація екстремальна (лат. *extremus* – крайній) – життєва ситуація, зіткнення з якою вимагає від людини активації “аварійних” психічних ресурсів, стратегій поведінки та дій.

Ситуація кризова (гр. *krisis* – рішення, поворотний пункт, результат) – життєва ситуація, що породжує в свідомості людини дефіцит смислу щодо її подальшого життя.

Ситуація проблемна (гр. *problema* – задача, завдання) – співвідношення внутрішніх та зовнішніх умов і обставин, що містить в собі певне протиріччя та не має однозначного розв’язання.

Соціальна допомога – система заходів, спрямованих на повернення особи до активного життя та праці, відновлення соціального статусу і формування в особи якостей, установок щодо пристосування до умов нормальної життєдіяльності шляхом правового і матеріального захисту її існування, підготовки до самообслуговування з формуванням здатності до пересування і спілкування, повсякденних життєвих потреб тощо.

Соціальна напруженість – суспільне явище, що виникає внаслідок неузгодженості потреб та інтересів, ціннісних орієнтацій і установок, норм і традицій суб’єктів соціальної взаємодії (індивідів, інститутів, організацій), яке проявляється в різних формах.

Соціальна реабілітація – система заходів, спрямованих на створення і забезпечення умов для повернення особи до активної участі у житті, відновлення її соціального статусу та здатності до самостійної суспільної і родинно-побутової діяльності шляхом соціально-середовищної орієнтації та соціально-побутової адаптації, задоволення потреби у забезпеченні технічними та іншими засобами реабілітації.

Соціальне середовище – одна з основних категорій соціальної психології, що розкриває сукупність суспільних і психологічних умов, серед яких людина живе і з якими постійно стикається в процесі життя.

Соціальний статус – інтегративний показник становища соціальної групи та її представників в суспільстві, в системі соціальної ієрархії і соціальних відносин.

Соціальні інститути – стійкі форми організації спільної діяльності людей, що сформувалися історично. Суспільство являє собою систему соціальних інститутів як складну сукупність економічних, політичних, правових та інших відносин. Найбільш фундаментальні соціальні інститути – держава, сім’я, партії, суд, армія, банки, громадські організації, освіта, наука тощо.

Соціальні класи – великі соціальні спільноти людей, які різняться місцем в історично зумовленій системі суспільного виробництва, ставленням до засобів виробництва, роллю в суспільній організації праці, а

отже способами одержання і розмірами суспільного багатства.

Соціально-психологічна адаптація – процес та результат взаємодії особистості із соціальним середовищем, який характеризує стан особистості і соціального середовища, при якому особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно включається в діяльність, задовольняє свої соціальні потреби та самостверджується.

Соціально-психологічна дезадаптація – порушення процесу активного пристосування індивіда до умов соціального середовища засобами взаємодії і спілкування за хибного та недостатньо ровиненого уявлення людини про себе та свої соціальні зв'язки.

Соціально-психологічні явища – феномени, які виникають в результаті взаємодії суб'єктів у різних умовах, відображають їх у різних формах, спонукають і регулюють поведінку людей, здійснюють обмін повідомленнями і переживаннями, а також сприяють організації як соціально корисної, так і протиправної діяльності.

Соціоекономічний статус індивідуальності (лат. *status* – стан справ, положення) – місце людини або групи у ієрархічно-організованій структурі; інтегративний критерій розподілу на страти, який обумовлюється рівнем благополуччя, освіти, доходу та роду занять; статус є певним ресурсом, яким володіє людина з метою впливу на суспільство для отримання економічних та матеріальних благ.

Спеціальне робоче місце особи з інвалідністю – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо.

Статус біженця – визнання центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту, іноземця або особи без громадянства біженцем.

Стереотип (гр. *stereos* – твердий, *typos* – відбиток) – схематизований, спрощений образ будь-якого явища, що фіксує в собі лише деякі його окремі риси.

Страх – емоційна реакція на реальну або уявну небезпеку.

Стрес (англ. *stress* – напруження) – інтегральна захисна реакція організму та особистості у відповідь на екстремальний вплив або надмірне навантаження.

Стресор – фактор, який викликає стан стресу.

Тривога – неприємний емоційний стан, що виникає в ситуаціях невизначеної небезпеки і проявляється в очікуванні неблагополучного розвитку подій.

Трудова адаптація – процес і результат входження особистості у професійне середовище.

Трудова мобільність – зміна професійного статусу і ролі людини, що відображає динаміку її професійного зростання.

Трудова реабілітація – система заходів, розроблених з урахуванням схильностей, фізичних, розумових і психічних можливостей особи і спрямованих на оволодіння трудовими навичками забезпечення трудової діяльності та адаптацію у виробничих умовах, у тому числі шляхом створення спеціальних чи спеціально пристосованих робочих місць.

Умови праці – сукупність чинників виробничого середовища, що впливають на функціональний стан організму, здоров'я і працездатність працівника.

Установка (настановлення) – неусвідомлювана готовність суб'єкта до сприйняття та інтерпретації об'єкта або суб'єкта, яка виникає завдяки процесам антиципації на основі минулого досвіду й забезпечує стійкий і цілеспрямований характер діяльності.

Усунення обмежень життєдіяльності – система заходів, спрямованих на створення умов для досягнення або відновлення особою оптимального фізичного, інтелектуального, психічного і соціального рівня життєдіяльності та забезпечення її законодавчо визначених прав.

Фаза оптації – період життя людини, пов'язаний із проблемою вибору професії або вимушеної її зміни.

Фізична реабілітація – система заходів, спрямованих на вироблення і застосування комплексів фізичних вправ на різних етапах лікування і реабілітації, що забезпечують функціональне відновлення особи, виявляють і розвивають резервні і компенсаторні можливості організму шляхом вироблення нових рухів, компенсаторних навичок, користування технічними та іншими засобами реабілітації, виробами медичного призначення.

Фізіологія праці – розділ фізіології, що вивчає закономірності перебігу фізіологічних процесів під час здійснення трудової діяльності та особливості регуляції функціональних станів працівника (дослідження трудового процесу в його фізіологічних проявах).

Фрустрація (лат. *frustratio* – обман, невдача) – психологічний стан людини в ситуації розчарування через нездійснення значимої для неї мети

(потреби), що спричиняється неочікуваним виникненням нездоланної перешкоди на шляху до її реалізації.

Хвороба – порушення біо-соціо-психологічного гомеостазу індивіда внаслідок патологічного процесу, що призводить до функціональних обмежень та зниження якості життєдіяльності.

Якість життя – емоційно-оцінне ставлення особистості до сукупності умов життя, які обумовлюють ступінь задоволення її основних потреб.

ПРОФКОНСУЛЬТУВАННЯ

Адаптант (лат. *adaptatio* – пристосування) – молодий фахівець у період звикання до роботи, пристосування до норм нового трудового колективу.

Адаптація професійна – процес і результат входження людини у нове професійне середовище (ознайомлення, пристосування, асиміляція).

Адепт (лат. *adeptus* – той, що досяг) – прихильник певної професійної спільноти.

Акмеологія (гр. акме – вершина, квітуча сила) – комплексна галузь науки, що вивчає феноменологію, закономірності й механізми розвитку особистості на стадії зрілості, а також умови досягнення дорослою людиною високого рівня продуктивності професійної діяльності.

Амбітендентність (лат. *tendere* – спрямовувати, прагнути) – одночасне співіснування двох суперечливих мотивів і цілей діяльності.

Безпека праці – стан умов та організації праці, при яких відсутня можливість впливу на людину небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

Взаємодія – процес безпосереднього або опосередкованого впливу суб'єктів один на одного, який породжує їх взаємобумовленість та взаємозв'язок.

Деонтологія (від грец. *deontos* – необхідне, потрібне, належне) – вчення про юридичні, професійні та моральні аспекти, обов'язки і правила поведінки фахівця по відношенню до особистості клієнта.

Довіра – морально-психологічна категорія, яка виявляє ставлення до дій іншої особи і до неї самої та ґрунтується на переконанні, що певна дія є правильною, а особі, яка її виконує, притаманні сумлінність і чесність.

Емпатія (гр. *empathia* – співпереживання) – проникнення в переживання та емоційний стан іншої людини.

Конфіденційність – одна з етичних норм роботи психодіагноста, зобов'язання нерозголошення інформації, отриманої від випробуваного, або обмеження її розповсюдження колом осіб, про який випробуваний був заздалегідь поінформований.

Деонтологія (від грец. *deontos* – необхідне, потрібне, належне) – вчення про юридичні, професійні та моральні аспекти, обов'язки і правила поведінки фахівця по відношенню до особистості клієнта.

Діяльність – внутрішня (психічна) або зовнішня (фізична) активність людини, що регулюється свідомою метою.

Довіра – морально-психологічна категорія, яка виявляє ставлення до дій іншої особи і до неї самої та ґрунтується на переконанні, що певна дія є правильною, а особі, яка її виконує, притаманні сумлінність і чесність.

Досвід – сукупність знань, умінь і навичок, що здобуваються на практиці.

Емпатія (гр. *empathia* – співпереживання) – проникнення в переживання та емоційний стан іншої людини.

Ергатична система (гр. *ergates* – діюча особа) – складна система керування, що включає: 1) людину або групу людей; 2) технічний пристрій – засіб діяльності; 3) об'єкт діяльності; 4) середовище, в якому перебуває людина.

Життєва мета – усвідомлюваний кінцевий результат, до якого прагне особистість у процесі власної життєдіяльності.

Життєва перспектива (лат. *perspicio* – ясно бачу) – цілісна динамічна картина майбутнього у складному суперечливому взаємозв'язку очікуваних подій, з якими людина пов'язує соціальну цінність та індивідуальний сенс свого життя.

Життєвий план – хронологічно і змістовно конкретизовані засоби здійснення життєвих цілей.

Життєва позиція – сукупність ставлень особистості до життя та уявлень щодо способів їх реалізації.

Життєва ретроспектива – форма репрезентації минулого у життєвоznачущих характеристиках, яка ґрунтується на ціннісно-сміслових орієнтаціях особистості та охоплює відтинок часу від народження до актуального моменту.

Життєва стратегія – інтегральна характеристика життєвого шляху особистості, що проявляється у її здатності до структурування, організації та осмислення власного життя.

Життєва трансспектива – психохронологічна категорія, що відображає часову цілісність та водночас діалектичне протиріччя певного інтервалу життя.

Життєві цілі – предметно і хронологічно визначені події, з якими людина пов'язує реалізацію своїх життєвих цінностей.

Задоволеність працею – емоційно-оцінне ставлення особистості (або групи) до процесу та умов виконання роботи.

Закон Йеркса-Додсона – встановлення залежності продуктивності виконуваної діяльності від інтенсивності (рівня) мотивації.

Імідж (лат. *imago* – образ, вид) – стихійно або цілеспрямовано сформований стереотипний образ людини, професії, діяльності, організації.

Індивідуальний стиль трудової діяльності – «свій почерк» у рішенні трудових завдань, пов'язаний із максимальним використанням людиною своїх сильних сторін задля досягнення мети трудової діяльності.

Індивідуальність – неповторне співвідношення особистих рис та особливостей людини (характер, темперамент, здібності, особливості протікання психічних процесів, сукупність почуттів тощо), що утворюють її своєрідність, відмінність від інших людей; сукупність психічних властивостей, крізь які відбуваються усі зовнішні впливи (С.Л.Рубінштейн).

Кар'єра професійна (італ. *carriera* – біг, життєвий шлях, поприще) – просування в якій-небудь сфері професійної діяльності; показник професійних досягнень людини в організаційній структурі.

Кваліфікація – визначення якості, оцінка чого-небудь; рівень підготовленості, ступінь придатності до якого-небудь виду праці; професія, спеціальність.

Консультавання індивідуальне – персональна допомога клієнту, спрямована на розвиток його компетентності щодо подолання складних життєвих обставин, мобілізацію ресурсів й потенціалу для подальшого запобігання їх виникненню.

Консультавання кризове – консультавання, що застосовується у випадку необхідності надання отримувачам, що перебувають у стані кризи, термінової допомоги, спрямованої на усвідомлення впливу кризової ситуації, надання підтримки та засвоєння нових моделей поведінки.

Конфіденційність – одна з етичних норм роботи психодіагноста, зобов'язання нерозголошення інформації, отриманої від випробуваного, або обмеження її розповсюдження колом осіб, про який випробуваний був

заздалегідь поінформований.

Монотонність праці – одноманітне повторення робочих операцій.

Напруженість праці – функціональний стан організму працівника, що визначається ступенем нервового напруження під час виконання трудової діяльності.

Особистість – людина як носій свідомості, суб'єкт суспільних відносин та сумісної діяльності; соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і поведінки, суспільно-історичного досвіду людства; ступінь привласнення людиною соціальної сутності.

Посада – будь-яка фіксована робота і професія; визначена статусна характеристика працівника.

Потреба – суб'єктивне переживання об'єктивного нестатку в чомусь.

Працездатність – потенційна спроможність людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні ефективності протягом певного часу.

Працьовитість – риса характеру, що виявляється у позитивному ставленні до процесу трудової діяльності.

Праця – історично первинний вид людської діяльності, спрямований на створення суспільно корисного продукту (речі, енергії, інформації), який задовольняє матеріальні або духовні потреби людини.

Продуктивність праці – ефективність праці в процесі виробництва, що вимірюється кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції, або кількістю продукції, зробленої в одиницю часу.

Професійна адаптація – процес і результат активного пристосування людини до умов професійної діяльності.

Професійна готовність – високий рівень розвитку мотиваційних, пізнавальних, емоційних і вольових процесів особистості (колективу), що забезпечує ефективність майбутньої професійної діяльності.

Професійна консультація – надання допомоги людині у професійному самовизначенні з метою ухвалення усвідомленого рішення про вибір професійного шляху з урахуванням її психологічних особливостей і можливостей, а також потреб і запитів суспільства.

Професійна міграція – зміна виду професійної діяльності, місця роботи, спеціальності та професії.

Професійна мобільність – готовність і здатність працівника до зміни виконуваних виробничих завдань, освоєння нових спеціальностей або змін у них, що обумовлюються впливом технічних і технологічних перетворень.

Професійна рефлексія – форма теоретичної і практичної діяльності людини, спрямована на осмислення своїх власних дій, їх чинників та наслідків.

Професійна роль – стійкий комплекс форм поведінки, відповідний певній функції особистості у професійній сфері.

Професійна самосвідомість – одна з необхідних умов знаходження людиною найбільш підходящого для неї місця в професійній спільності, а також умова планування й побудови особистих професійних планів на етапі вибору професії.

Професійна соціалізація – присвоєння спеціалістом групових правил, норм і цінностей професійної поведінки.

Професійне вигорання – складний психофізіологічний феномен, що визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале психічне перевантаження.

Професійне самовизначення – пошук і знаходження особистісного змісту в обраній, освоєній, виконуваній трудовій діяльності, а також – знаходження змісту в самому процесі самовизначення.

Професійний підбір – надання рекомендацій людині про можливі напрямки професійної діяльності, найбільш відповідних її психологічним, психофізіологічним і медичним особливостям – на основі результатів психологічної, психофізіологічної й медичної діагностики.

Професійні деструкції – поступово накопичувані зміни особистості, що негативно позначаються на продуктивності праці та взаємодії з учасниками виробничого процесу, а також на розвитку самої особистості.

Професіологія – наукова дисципліна, що вивчає закономірності і тенденції професіоналізації особистості.

Професіоналізм – високий рівень підготовленості до виконання завдань професійної діяльності.

Професія (лат. *professio* – оголошую своєю справою) – вид трудової діяльності, що вимагає від людини спеціальних знань, умінь і навичок та виконується за певну моральну й матеріальну винагороду.

Психофізіологічне забезпечення діяльності – система психофізіологічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності та надійності діяльності людини за умови збереження її психічного і фізичного здоров'я.

Психофізіологічний аналіз діяльності – вивчення структури та взаємозв'язку фізіологічних та психологічних складових діяльності.

Психофізіологічний відбір – складова професійного відбору, метою якої є виявлення психофізіологічних здібностей і якостей, які відповідають вимогам певних професій.

Психофізіологічний стан – система психофізіологічних та психічних функцій, що визначають продуктивність професійної діяльності і працездатність людини на даному відрізку часу.

Психофізіологічна адаптація – процес, який зумовлений зміною в психофізіологічному стані людини під впливом дезадаптаційних факторів, що потребує одночасної та узгодженої взаємоспівдії функціональних підсистем на всіх рівнях цілісної системи, психофізіологічний стан з метою ефективного забезпечення діяльності в нових умовах.

Психофізіологічні методики – клас психодіагностичних методів, що виявляють індивідуальні особливості людини, зумовлені основними формально-динамічними властивостями її нервової системи (швидкість, темп, витривалість, працездатність, завадостійкість тощо).

Психофізіологія професійної діяльності – напрям психофізіології, який вивчає динаміку психічних пізнавальних процесів, станів, утворень, якостей та функцій, їх вплив на працездатність людини під час взаємодії умов та факторів у системі «техніка-людина-середовище» й визначає шляхи і засоби підтримки, збереження, відновлення ефективної та безпечної професійної діяльності.

Розвиток особистості – процес закономірного змінення особистості як системної властивості індивіда в процесі соціалізації.

Самовизначення – свідомий акт виявлення та ствердження особистістю власної позиції у проблемних ситуаціях.

Самокомпетентність – складноструктуроване динамічне утворення, що забезпечує адекватне сприйняття та інтерпретацію особистістю значимих цілей і завдань.

Самооцінка особистості – оцінка людиною своїх якостей, себе, рівня успішності власної діяльності, сприйняття своєї особи іншими людьми, виходячи з системи цінностей людини.

Самосвідомість – усвідомлення людиною себе самої як особистості: своєї діяльності як члена суспільства, стосунків з іншими людьми, рис характеру, власних дій та вчинків, їх мотивів, цілей, розумових, моральних, фізичних якостей тощо.

Самоствердження – прагнення особистості до реалізації власних домагань на визнання оточуючими і обумовлена цим прагненням поведінка.

Свідомість – вища форма психічного відображення, властива суспільно розвиненій людині.

Світогляд – інтеграція досвіду, знань і самосвідомості у цілісну та ціннісну картину світу, яка зумовлює життєву орієнтацію людини, її ставлення до дійсності і до самої себе.

Світосприйняття – система поглядів на світ і місце в ньому людини, на її ставлення до навколишньої дійсності та до самої себе, а також обумовлені цими поглядами основні життєві позиції.

Синдром професійного вигорання – сукупність симптомів, що виникають на фоні хронічного стресу та призводять до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів працюючої людини.

Суб'єктивна значимість праці – важливість, значущість, роль праці в житті суб'єкта трудової діяльності.

Супровід клієнтів – метод надання послуг, за допомогою якого професійний радник у співпраці з клієнтом оцінює його потреби і організовує, координує, контролює, оцінює та підтримує пакет різноманітних послуг для задоволення його конкретних потреб.

Умови, що впливають на якість рішення – 1) дефіцит інформації та часу; 2) наявність деякої «невизначеності ситуації», що породжує боротьбу мотивів; 3) характер здійснення вольового акту, що забезпечує подолання невизначеності.

Фізіологічна адаптація – стійкий рівень активності і взаємозв'язку функціональних систем, органів і тканин, а також механізмів управління, що забезпечує нормальну життєдіяльність організму й трудову активність людини в різних (у тому числі соціальних) умовах існування.

ПРОФДІАГНОСТИКА

Аналітична професіограма (гр. *analysis* – розкладання, розчленовування) – побудова структури діяльності суб'єкта праці через аналіз основних нормативних показників її операційно-технологічної структури, досліджуваних як система нормативно-орієнтовних ознак, що організують виконання операційно-технологічних дій суб'єкта праці.

Апробація – дослідження з метою підтвердження того чи іншого припущення.

Бесіда – метод збору первинних даних на основі вербальної комунікації. При дотриманні певних правил дозволяє отримати надійну інформацію про події минулого і сьогодення, про стійкі нахили, мотиви тих чи інших вчинків, про суб'єктивні стани.

Валідність – комплексна характеристика, що включає, з одного боку,

відомості про придатність методики для вимірювання того, для чого вона створена, а з іншого боку, інформацію про те, яка її дієвість, ефективність, практична корисність.

Взаємодія – процес безпосереднього або опосередкованого впливу суб'єктів один на одного, що породжує їх взаємовплив і взаємозв'язок.

Генеральна сукупність – усі потенційні досліджувані, які можуть брати участь у конкретному експериментальному дослідженні.

Генетичний метод – спосіб дослідження та пояснення явищ, який базується на аналізі їх онтогенетичного та філогенетичного розвитку.

Гіпотеза – припущення, яке базується на теорії або емпіричних даних і ще не має підтвердження або спростування.

Дані – попередні, ще не оброблені результати експерименту, зафіксовані в протоколі.

Динамічна сторона професії – певний темп виконання, швидкість, вміння переключатися з одного типу задач на інший, концентрація уваги, тощо.

Диференціальна психометрія – технолого-методична дисципліна, що стосується вимірів індивідуальних відмінностей між людьми за здібностями, когнітивних функцій, мотивів, емоційних особливостей та ін. Обґрунтовує вимоги, які повинні задовольняти психодіагностичні методики, процедуру їх розробки і застосування.

Діагноз психологічний – результат діагностичного обстеження, психологічний висновок, спрямований на опис та інтерпретацію виявлених індивідуально-психологічних особливостей людини і призначений для практичного застосування з метою консультування, прогнозу певних досягнень або поведінки, організації корекційної або розвиваючої роботи, розробки рекомендацій та інших видів використання, які визначаються завданням психодіагностичного обстеження.

Експеримент – формальний дослідний процес, під час якого експериментатор у контрольованих умовах здійснює систематичні спостереження за реакціями досліджуваних на змінювані фактори (маніпулювання незалежною змінною).

Експериментальна вибірка – досліджувані, які відібрані з генеральної сукупності для участі в експерименті та репрезентують її.

Експериментальна змінна – будь-яка психічна реальність, яка може змінюватися і ці зміни проявляються та фіксуються в експерименті.

Експериментальна модель – ситуація, яка створюється в експерименті та дозволяє встановлювати зв'язок між незалежною та залежною змінними.

Експериментальний метод – вид теоретичного або емпіричного дослідження, побудованого відповідно до логіки гіпотетико-дедуктивного методу щодо причинно-наслідкової залежності, яка досліджується.

Експериментальна психологія – самостійна наукова дисципліна, яка розробляє теорію та практику психологічного дослідження та вивчає систему психологічних методів.

Ергографія (гр. *ergon* – робота) – графічна реєстрація роботи окремого м'яза або групи м'язів приладом ергографом з метою вивчення процесів стомлення й відновлення.

Ергометрія – метод виміру працездатності окремого м'яза або групи м'язів і функціональних змін в організмі під час фізичного навантаження, заснований на виконанні дозованої механічної роботи.

Ергономіка (гр. *nomos* – закон) – комплексне вивчення системи «людина – машина – середовище» з метою дослідження відповідності праці фізіологічним і психічним можливостям людини, умов забезпечення найбільш ефективної роботи, безпечної для здоров'я і виконуваної при мінімальній затраті біологічних ресурсів.

Здібності – індивідуально-психологічні особливості, що визначають успішність виконання діяльності або ряду діяльностей, не зводяться до знань і навичок і зумовлюють швидкість і легкість їх придбання.

Здібності загальні – здібності, що забезпечують успішність ряду основних, провідних форм людської діяльності.

Здібності спеціальні – індивідуально-психологічні особливості, що забезпечують успішність виконання окремих конкретних видів діяльності (музичної, математичної, організаторської і т. д.).

Змістовна сторона професії – специфічні вимоги до особистісних особливостей людини, комплекс необхідних знань і вмінь, що піддаються розвиненню й тренуванню.

Ідеографічний підхід у психодіагностиці – спрямованість діагностичного обстеження на описання і пояснення особистості як складного цілого з урахуванням її індивідуальної своєрідності, унікальності.

Інтелект – відносно стійка структура розумових здібностей індивіда, які виявляються в різних сферах практичної та теоретичної діяльності.

Інтелект тестовий (психометричний) – характеристика індивіда, що виявляється в успішності виконання тесту (тестів) інтелекту; визначається величиною IQ.

Інтерв'ю – бесіда, що проводиться за певним планом, яка передбачає прямий контакт інтерв'юєра з респондентом (респондентами).

Коефіцієнт інтелектуальності – кількісний показник тесту інтелекту, який вказує на успішність його виконання випробуваним у порівнянні з вибіркою, на якій відбувалася стандартизація тесту.

Комп'ютерні методики – методики, які передбачають збір діагностичних результатів у режимі діалогу людини з комп'ютером.

Конструкт особистий – суб'єктивні (особисті) шкали людини, біполярний розрізняє ознака, яким індивід активно користується для оцінки об'єктів, для побудови образу навколишнього світу.

Контент-аналіз (англ. *contents* – зміст, вміст) – метод виявлення і оцінювання специфічних характеристик тексту та інших носіїв інформації шляхом виділення, кількісної та якісної обробки смислових одиниць змісту.

Конфіденційність – одна з етичних норм роботи психодіагноста, зобов'язання нерозголошення інформації, отриманої від випробуваного, або обмеження її розповсюдження колом осіб, про який випробуваний був заздальгідь поінформований.

Малоформалізовані методики – методики, що не мають строго визначених правил використання. Вони більшою мірою ґрунтуються на професійному досвіді, психологічній інтуїції самого психодіагноста.

Метод спостереження – цілеспрямоване сприйняття, зумовлене завданням дослідження, що здійснюється на основі продуманого плану, ретельної попередньої підготовки, розробленої системи фіксації отриманих результатів.

Моделювання – метод дослідження явищ, процесів або систем шляхом побудови й вивчення їх моделей; використання моделей для визначення або уточнення характеристик і раціоналізації способів побудови конструйованих об'єктів.

Моніторинг – огляд або спостереження за станом певного об'єкта з метою його контролю, прогнозу розвитку та охорони.

Мотивація досягнення – один з різновидів мотивації, пов'язаний з потребою індивіда добиватися успіхів у діяльності та уникати невдач.

Надійність – точність психодіагностичних вимірювань, стабільність і стійкість їх результатів по відношенню до дії різних сторонніх факторів.

Номотетичний підхід у психодіагностиці – спрямованість психодіагностичного обстеження на оцінку особистості за допомогою стандартного набору рис з метою визначення її подібності з іншими людьми, для того щоб виявити, як у психіці окремої людини виявляються загальні закономірності.

Опитування – стандартизована процедура отримання інформації від респондента, що полягає у пред'явленні йому питань у письмовому вигляді

і заснована на певному способі інтерпретації наданих відповідей.

Параметр – константа (стала величина), значення якої задовільняє умовам функціонування системи.

Професійна готовність – високий рівень розвитку мотиваційних, пізнавальних, емоційних і волевих процесів особистості (колективу), що забезпечує ефективність майбутньої професійної діяльності.

Професійна придатність – сукупність психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення суспільно прийнятної ефективності праці в тій чи іншій професійній діяльності.

Професійна психодіагностика – дослідження та оцінка властивостей людини як індивідуальності з метою профвідбору, профорієнтації, профпідготовки, розв'язання практичних питань щодо оптимізації професійної діяльності.

Професійний відбір – визначення ступеня професійної придатності людини до конкретної професії відповідно до нормативних вимог; процедура оцінки відповідності професійних, особистісних та інших якостей працівника встановленим в організації вимогам.

Професійний вибір – знаходження людиною найбільш підходящого для неї місця в професійній спільності, а також умова планування й побудови особистих професійних планів на етапі вибору професії.

Професійний підбір – надання рекомендацій людині про можливі напрямки професійної діяльності, найбільш відповідних її психологічним, психофізіологічним і медичним особливостям – на основі результатів психологічної, психофізіологічної й медичної діагностики.

Професіограма – описово-технологічна характеристика різних видів професійної діяльності, зроблена за певною схемою для рішення певних завдань (опис умов праці, прав та обов'язків працівника, необхідних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей і протипоказань за станом здоров'я тощо).

Психограма – портрет ідеального або типового працівника (професіонала), сформульований у термінах психологічно вимірюваних властивостей.

Психологічна діагностика – наука про конструювання методів оцінки, виміру, класифікації психологічних і психофізіологічних особливостей людей та про використання цих методів у практичних цілях.

Психологічне вимірювання – емпіричне виявлення психологічних властивостей і станів суб'єкта шляхом організації його взаємодії з вимірювальним приладом (тестами, методиками).

Психометрія – галузь психодіагностики, пов'язана з теорією і

практикою вимірювань у психології; виступає як методологічна дисципліна, що обґрунтовує вимоги до вимірювальних психодіагностичних методів.

Психосемантичні методи діагностики – особлива група методів, спрямованих на вивчення індивідуальної свідомості особистості за допомогою аналізу індивідуальних систем значень, що функціонують у повсякденній свідомості, через призму яких відбувається сприйняття суб'єктом себе та оточуючих людей.

Психотехніка – галузь психології, що розробляє питання застосування знань про психіку людини для рішення практичних завдань, головним чином у плані вивчення проблем наукової організації праці.

Психофізіологічний аналіз діяльності – вивчення структури та взаємозв'язку фізіологічних та психологічних складових діяльності.

Психофізіологічні методики – клас психодіагностичних методів, що виявляють індивідуальні особливості людини, зумовлені основними формально-динамічними властивостями її нервової системи (швидкість, темп, витривалість, працездатність, завадостійкість тощо).

Системний підхід – напрям методології досліджень, який полягає у дослідженні об'єкта як цілісної множини елементів у сукупності відношень і зв'язків між ними.

Соціальна бажаність – прагнення випробуваного давати про себе соціально схвалювану, бажану інформацію, що призводить до помилок у постановці психологічного діагнозу.

Соціометрія – методика психологічного дослідження системи неформальних стосунків у групі у певний момент її існування.

Спостереження – систематичне, цілеспрямоване, спеціально організоване сприйняття та фіксація властивостей і станів досліджуваного об'єкта у природних або експериментальних умовах.

Темперамент (лат. *temperamentum* – співвідношення частин) – вроджена (біологічно зумовлена) властивість психіки, що визначає реакцію людини на інших людей та на обставини; стійке об'єднання індивідуальних особливостей, пов'язаних із динамічними аспектами діяльності.

Тести – стандартизовані і зазвичай короткі і обмежені в часі випробування, призначені для встановлення кількісних і якісних індивідуально-психологічних розходжень між людьми.

Тести досягнень – тести, спрямовані на оцінку засвоєння випробуваним конкретних знань, умінь і навичок, набутих у результаті певного курсу навчання або тренування.

Тести інтелекту – особливий клас тестів, спрямованих на вимірювання і оцінку загального рівня когнітивного розвитку індивідів при

вирішенні ними широкого кола розумових задач.

Тести креативності – тести, спрямовані на виявлення деяких факторів творчих досягнень, що відносяться до таких параметрів мислення, як гнучкість, швидкість, оригінальність, винахідливість.

Тести критеріальною-орієнтовані – особливий тип тестів, призначених для визначення змісту діяльності індивіда та рівня його досягнень по відношенню до об'єктивного критерію (наприклад, до вимог, визначених навчальною програмою).

Тести здібностей – тип методик, призначених для оцінки можливостей індивіда в оволодінні знаннями, навичками, вміннями в різних галузях: математиці, техніці, літературі, в різноманітних видах художніх діяльностей.

Тести моторних здібностей – тести, призначені для вимірювання та оцінки моторних характеристик, таких як точність і швидкість рухів, спритність рухів, координація і темп рухових реакцій, точність розподілу м'язового зусилля при вирішенні рухових завдань.

Тести професіоналізованих здібностей – тести, що виявляють індивідуально-психологічні особливості, що сприяють успішному виконанню певної діяльності (художньої, музичної, канцелярської та ін.)

Тести, вільні від впливу культури – тести інтелекту, що розроблялися з метою виключити вплив культурних розходжень випробуваних на результати виконання.

Тести сенсорних здібностей – тести, призначені для вимірювання та оцінки особливостей сенсорної сфери психіки (відчуттів і сприйняття).

Тести технічних здібностей – тести, спрямовані на вимірювання і оцінку психологічних особливостей, які виявляються в роботі з обладнанням та окремими взаємодіючими механізмами; найчастіше під цими особливостями маються на увазі технічне мислення і технічна обізнаність.

Тестування психологічне – метод психодіагностики рівня розвитку психічних процесів, властивостей і станів людини.

Формалізовані методики – методики, для яких характерна певна регламентація процедури випробування (точне дотримання інструкцій, невтручання дослідника в діяльність випробуваного та ін.), стандартизація (встановлення однаковості проведення обробки і представлення результатів діагностичних експериментів), надійність і валідність.

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ

Активізуюча профконсультація – вид профконсультації, за якого профконсультант спирається на активність самого суб'єкта професійного самовизначення. Її головна мета — активізація процесу формування психологічної готовності особистості до професійного самовизначення. Основний зміст активізуючої профконсультації – психологічна підготовка особистості до визначення своєї позиції й прийняття самостійного рішення щодо професійного самовизначення.

Вибір професії – тривалий процес, ланцюжок взаємопов'язаних кроків, що здійснюються з урахуванням різних чинників, зокрема: особистих планів людини щодо її кар'єри і майбутнього; інтересів, схильностей до певних видів діяльності, побажань; здібностей; актуальних соціальних потреб у тому чи іншому виді професійної діяльності, а також прогнозу динаміки попиту на фахівців певного профілю у майбутньому.

Відеорезюме – невеликий за часом (до 3 хвилин максимум), знятий на камеру самопрезентаційний матеріал (оцифрований у форматі для зручного відправлення роботодавцю), в якій претендент розповідає важливу інформацію про себе: наявність відповідних професійних навичок та досягнень, особистісних якостей тощо.

Діяльність – внутрішня (психічна) або зовнішня (фізична) активність людини, що регулюється свідомою метою; динамічна система взаємодії су'єкта зі світом, у процесі якої відбувається виникнення та втілення в об'єкті психічного образу та реалізація опосередкованих ним відношень суб'єкта у предметному середовищі.

Задатки – вроджені анатомо-фізіологічні особливості нервової системи, мозку, анатомічних структур людини, що складають природне підґрунтя здібностей.

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, яка пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Здібності – індивідуально-психологічні особливості особистості, що виступають умовою успішного виконання нею тієї чи іншої діяльності.

Здібності загальні – здібності, що забезпечують успішність ряду основних, провідних форм людської діяльності.

Здібності спеціальні – індивідуально-психологічні особливості, що забезпечують успішність виконання окремих конкретних видів діяльності людини.

Знання – форма існування і систематизації результатів пізнавальної діяльності людини (у широкому значенні, знання – це сукупність понять, теоретичних побудов і уявлень; у вузькому – дані, інформація щодо певної частини об'єктивної реальності).

Інтерес – вибіркове ставлення особистості до об'єкта, опосередковане його суб'єктивним значенням.

Карта компетенцій (портрет «ідеального працівника») – документ, у якому визначені бажані особистісні характеристики людини, її здібності до виконання певного кола функцій, соціальних ролей, типів поведінки.

Кваліфікація – здатність виконувати завдання і обов'язки відповідної роботи.

Кейс-менеджмент – підхід, за якого здійснюється оцінка ситуації та потреб клієнта, визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення, моніторинг та оцінювання результатів роботи.

Компетентність – складна інтегрована якість особистості, що зумовлює можливість здійснювати певну діяльність; здатність особистості вирішувати проблеми і типові завдання, що виникають у реальних життєвих ситуаціях, у різних сферах діяльності на основі використання знань, навчального і життєвого досвіду та відповідно до засвоєної системи цінностей.

Компетенція (від лат. *competere* – взаємно прагну; відповідаю, підходжу) – 1) сфера питань, в яких особа є добре обізнаною, має певні знання, досвід тощо; 2) коло повноважень будь-якої організації, установи або особи.

Кризи професійного становлення – особлива група психологічних криз, що виникають на різних етапах професійного шляху особистості, відображають його специфічні закономірності, які не зводяться до закономірностей життєвого шляху особистості. Кризи професійного становлення виявляються у зміні темпу та вектору професійного розвитку особистості. Переживання кризи викликає перебудову психологічної структури особистості, зміну соціально-професійної спрямованості.

Міжпрофесійна мобільність – процеси переміщення індивіда між різними професійними групами, які суттєво змінюють предмет, методи і мету діяльності, вимагають перекваліфікації (набуття спеціальних знань і навичок), опанування нової професійної культури, викликають зміни у соціальному статусі, способі та стилі життя.

Моббінг – форма психологічного насилля у вигляді тероризування, цькування працівника в колективі, як правило, з метою його подальшого звільнення.

Мотив (франц. *motif* – спонукальна причина) – актуальна потреба, що спонукає людину до тих чи інших дій.

Мотивація – сукупність рушійних сил, що спонукають людину до певної діяльності задля досягнення мети.

М'які навички (Soft skills) – комплекс неспеціалізованих, важливих для кар'єри надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і є наскрізними, тобто, не пов'язаними з конкретною предметною сферою. Найчастіше м'які навички пов'язують із соціально-комунікативними навичками, високим рівнем емоційного та соціального інтелекту особистості. Серед таких навичок: знаходити підхід до людей, вміння переконувати, зберігати позитивне ставлення, гнучкість поведінки, робоча етика, вміння вирішувати проблеми, працювати під тиском, налагоджувати взаємовідносини, працювати в команді, слухати й розуміти співрозмовника, проводити перемовини, презентації, вести дискусії тощо.

Навички – сукупність дій людини, які досягли через різні форми навчання (багаторазове повторення, тренінг, ділова гра тощо) оптимального рівня досконалості.

Намір – свідоме прагнення завершити дію відповідно до наміченої програми, спрямованої на досягнення передбачуваного результату.

Оптація (лат. *optatio* – бажання, обрання) – усвідомлена підготовка людини до праці, планування, проектування професійного шляху.

Особистісний професійний план – модель професійного шляху, його образ, що існує в уяві людини. Він є результатом мотиваційної, емоційної та когнітивної обробки всіх знань, всього досвіду особистості, пов'язаних зі світом професій.

Первинне професійне самовизначення – етап професійного самовизначення, який передбачає теоретичне ознайомлення особистості зі світом професій, формування професійних намірів, вибір сфери та рівня професійного навчання.

Первинна профконсультація – вид профконсультації, в процесі якої оптанту надається загальна інформація про світ професій, про професійно важливі якості особистості. Повідомляється інформація про його інтереси, схильності, результати попереднього аналізу його особистісних якостей. Результатом первинної профконсультації є підвищення ступеня усвідомленості професійного вибору оптанта.

Поглиблена профконсультація – всебічне вивчення особистості: її інтересів, стану здоров'я, фізичного розвитку, типу мислення, особливостей темпераменту і характеру, задатків і здібностей. Комплексна оцінка усіх базових особистісних властивостей і якостей людини.

Потреба – об'єктивне прагнення до споживання якихось матеріальних чи духовних благ для підтримки життєдіяльності організму, особистості, групи і суспільства в цілому. Формою реалізації потреб є інтерес.

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

Праця – свідомо діяльність людини, що направлена на створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення потреб суспільства та особистості.

Продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

Професійна адаптація – науково обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці.

Професійна готовність – високий рівень розвитку мотиваційних, пізнавальних, емоційних і вольових процесів особистості, що забезпечує ефективність майбутньої професійної діяльності.

Професійна компетентність – якісна характеристика рівня оволодіння особистістю своєю професійною діяльністю, яка передбачає: усвідомлення своїх спонукань до цієї діяльності (потреб, інтересів, прагнень, ціннісних орієнтацій, мотивів діяльності, уявлень про свої соціальні ролі); оцінювання своїх особистісних властивостей та якостей як спеціаліста (професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей) та регулювання на цій основі свого професійного становлення.

Професійна майстерність – психічне утворення, що виявляється у високому рівні розвитку знань, навичок, вмінь, професійно-важливих якостей особистості, що забезпечують її успіх у даній професійній діяльності.

Професійна мобільність – здатність і готовність особистості досить швидко й успішно опановувати нову техніку та технологію, набувати знань та умінь, яких бракує, що забезпечує ефективність підготовки до нової професійної діяльності.

Професійна направленість – розуміння і внутрішнє сприйняття цілей і завдань професійної діяльності. Визначається мотиваційною сферою особистості.

Професійна орієнтація – комплексний супровід процесу професійного становлення і самовизначення людини.

Професійна орієнтація (у широкому значенні) – комплексний супровід процесу професійного становлення і самовизначення людини.

Професійна орієнтація (у значенні, визначеному Законом України «Про зайнятість населення») – комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності. Професійна орієнтація здійснюється за допомогою: професійного інформування, професійного консультування та професійного відбору. Відповідно до Концепції державної системи професійної орієнтації населення, професійна орієнтація має такі структурні компоненти: професійну інформацію, професійну консультацію, професійний відбір, професійну адаптацію.

Професійна придатність – сукупність психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення суспільно прийнятної ефективності праці в тій чи іншій професійній діяльності.

Професійний вибір – рішення, що стосується найближчої життєвої перспективи особистості.

Професійний відбір – комплекс заходів задля виявлення людей, що найбільш придатні за своїми індивідуальними якостями до навчання і подальшої професійної діяльності.

Професійний підбір – надання рекомендацій людині про можливі напрямки професійної діяльності, найбільш відповідних її психологічним, психофізіологічним і медичним особливостям – на основі результатів психологічної, психофізіологічної й медичної діагностики.

Професійне інформування – надання відомостей про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи, інформації про стан ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного і кар'єрного зростання, що сприятиме формуванню професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо обрання або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи.

Професійне консультування – процес організованої взаємодії фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу,

спрямований на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці.

Професійне самовизначення – пошук і знаходження особистісного змісту в обраній, освоюваній, виконуваній трудовій діяльності, а також – знаходження змісту в самому процесі самовизначення.

Професійно важливі якості – окремі динамічні риси особистості, психомоторні, психічні і фізичні властивості, які відповідають вимогам професії до людини, сприяють успішному оволодінню професією.

Професіоналізм – інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, яке зумовлене творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації. Ступінь розвитку професійних якостей особистості в рамках певної спеціальності.

Професія – відокремлена у результаті суспільного поділу праці сукупність трудових дій та операцій, які вимагають відповідного освітнього та кваліфікаційного рівня від її носія.

Психічна адаптація – процес встановлення оптимальної відповідності особистості до оточуючого середовища в процесі діяльності.

Психологічна діагностика – визначення індивідуально-психологічних і особистісних властивостей особистості. У результаті психодіагностичного обстеження визначається структура інтересів і нахилів, властивостей людини, рівень розвитку пізнавальних здібностей, ціннісні орієнтації тощо. У процесі інтерпретації результатів психодіагностичного обстеження встановлюється ступінь відповідності індивідуально-психологічних властивостей особистості вимогам професії чи вакантного місця роботи.

Психологічна підтримка – система соціально-психологічних способів і методів, що сприятимуть соціально-професійному самовизначенню особистості під час формування її здібностей, ціннісних орієнтацій й самопізнання, підвищенню її конкурентоздатності на ринку праці й адаптованості до умов реалізації власної професійної кар'єри. У даному контексті методами психологічної підтримки є: психологічне інформування, психологічна діагностика, тренінги, а також комунікативні психологічні техніки: активне слухання, приєднання, підбадьорювання, співпереживання тощо.

Професійна успішність – досягнення особистістю високих результатів у певній професійній діяльності, які визнаються більшістю представників даної сфери діяльності.

Резюме – вид документа, в якому стисло представлена інформація у вигляді найбільш важливих фактів професійної біографії, пов'язаних з досвідом роботи, знаннями, уміннями, навичками та досягненнями претендента на вакантне робоче місце. Резюме для пошукача є засобом представити себе з найкращого боку, а для роботодавця – своєрідним методом відсіву непідходящих кандидатів. Мета резюме – привернути увагу до себе, при першому, як правило, заочному знайомстві, справити сприятливе враження й спонукати роботодавця запросити на співбесіду.

Робота – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані особою.

Розвивальна профконсультація – вид профконсультації, за якої профконсультант допомагає людині підготуватися до вибору професії шляхом оцінки її природних особливостей та сформованості необхідних якостей і властивостей.

Соціальна адаптація – пристосування працівника до організаційної системи відносин у трудовому колективі з його нормами, правилами, традиціями, ціннісними орієнтаціями.

Спеціальність – комплекс знань і умінь, необхідних для конкретного виду діяльності у рамках тієї чи іншої професії.

Супровідний лист – пояснювальний, доповнюючий службовий лист, який додається до документів (як правило, до резюме), що подаються працівником під час пошуку роботи. Основна мета такого листа – виділити себе серед інших потенційних претендентів на вакансію та зацікавити роботодавця.

Схильність – вибіркова спрямованість особистості на певну діяльність, що спонукає нею займатись.

Талант – високий рівень розвитку спеціальних здібностей.

Тверді навички (Hard skills) – професійні навички, пов'язані з технікою виконання робіт (наприклад, володіння методом «сліпого» друку, іноземною мовою, шиття одягу за лекалами, керування автомобілем, програмування тощо).

Уміння – елементи діяльності, що дозволяють здійснювати з високою якістю будь-яку роботу, наприклад, точно і правильно виконувати дію, операцію, серію дій або операцій. Передбачає використання раніше набутого досвіду, певних знань. Утворення умінь є складним процесом аналітико-синтетичної діяльності кори великих півкуль головного мозку, в ході якого створюються й закріплюються асоціації між завданням, необхідними для його виконання знаннями та застосуванням знань на практиці.

Умови праці – комплекс факторів, що впливають на здоров'я і працездатність людини у процесі праці.

Успіх – значні досягнення у певному виді діяльності, позитивні результати, суспільне визнання досягнень.

Успішність – об'єктивно зафіксований результат особистісної самореалізації людини, прийнятий більшістю з її соціального середовища як основний критерій її самоздійснення у певній сфері життєдіяльності.

Фізіологічна адаптація – сукупність фізіологічних реакцій, які є в основі пристосування організму до змінення умов виробничого середовища.

ПРОФНАВЧАННЯ

Автономія (лат. *autos* – сам) – незалежність, здатність особистості до самовизначення на основі власних переконань.

Апробація – випробування з метою підтвердження припущення.

Атестація персоналу – формалізована оцінка кадрів, що проводиться у визначений час, у встановленій формі, за спеціально розробленою процедурою, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні посади, професійного навчання чи звільнення.

Безперервний професійний розвиток – безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності.

Ваучер – документ встановленого зразка, що дає особі право на перепідготовку або підготовку за іншою спеціальністю, підготовку на наступному рівні освіти, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у закладах освіти чи у роботодавця.

Втома – стан, коли під дією праці та її умов здійснюється руйнування динамічних стереотипів та змінюється у негативний бік виконання фізіологічних процесів у працівника.

Дистанційна форма здобуття освіти – індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Допрофесійна підготовка – здобуття початкових професійних знань та умінь особами, які раніше не мали робітничої професії.

Дуальна форма здобуття освіти – спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору.

Екстернатна форма здобуття освіти (екстернат) – спосіб організації навчання здобувачів освіти, за яким освітня програма повністю засвоюється здобувачем самостійно, а оцінювання результатів навчання та присудження освітньої кваліфікації здійснюються відповідно до законодавства.

Заочна форма здобуття освіти – спосіб організації навчання здобувачів освіти шляхом поєднання очної форми освіти під час короткочасних сесій і самостійного оволодіння освітньою програмою у проміжку між ними.

Здобуття освіти на робочому місці – спосіб організації навчання здобувачів освіти, завдяки якому оволодіння освітньою програмою (як правило, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти) відбувається на виробництві шляхом практичного навчання, участі у виконанні трудових обов'язків і завдань під керівництвом фахівців-практиків, залучених до освітнього процесу.

Інгібіція соціальна – погіршення продуктивності виконуваної діяльності, її швидкості та якості у присутності інших людей.

Інклюзивне професійне (професійно-технічне) навчання – система освітніх послуг для здобуття професії або професійних навичок особами з особливими освітніми потребами, гарантованих державою.

Інституційне середовище ринку праці – сукупність норм і правил, що визначають правові, економічні та соціальні відносини на ринку праці, та мають вплив на функціонування відповідних інституцій та механізми їх взаємодії.

Інформальна освіта (самоосвіта) – освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема, під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

Кваліфікація – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання).

Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що

визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

Конкурентоспроможність працівника – сукупність якостей особистості, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками.

Курси цільового призначення – підвищення кваліфікації безробітних з метою вивчення нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки та фінансів, законодавчих та інших нормативно-правових актів тощо.

Мережева форма здобуття освіти – спосіб організації навчання здобувачів освіти, завдяки якому оволодіння освітньою програмою відбувається за участю різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах.

Модель фахівця (лат. *modulus* – міра, зразок) – побудова узагальненого образу фахівця з конкретної професії, що включає: 1) професіограму; 2) професійно-посадові вимоги; 3) кваліфікаційний профіль (вимоги за розрядами і категоріями); 4) психограму.

Модуль професії – типовий елемент професії, властивий ряду професій і виділюваний на основі спільності вимог до людини.

Монотонія – функціональний стан людини, що виникає внаслідок тривалої одноманітності виконуваних операцій і дій.

Неформальна освіта – освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

Неформальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

Освіта дорослих – складова освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. Складниками освіти дорослих є: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток; будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою.

Очна (денна, вечірня) форма здобуття освіти – спосіб організації навчання здобувачів освіти, що передбачає їх безпосередню участь в освітньому процесі.

Первинна професійна підготовка – здобуття професійної (професійно-технічної) освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників – професійне (професійно-технічне) навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Підвищення кваліфікації робітників – професійне (професійно-технічне) навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

Підтвердження кваліфікації працівників – процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації.

Післядипломна освіта – набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду. Післядипломна освіта включає: спеціалізацію (профільну спеціалізовану підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності); перепідготовку (освіту дорослих, спрямовану на професійне навчання з метою оволодіння іншою (іншими) професією (професіями); підвищення кваліфікації (набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань); стажування (набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань).

Професійна готовність – високий рівень розвитку мотиваційних, пізнавальних, емоційних і вольових процесів особистості, що забезпечує ефективність майбутньої професійної діяльності.

Професійна підготовка – процес, до якого входять професійна орієнтація, професійний відбір, навчання, удосконалення професійної майстерності.

Професійна підготовленість – властивість людини, що визначається сукупністю професійних знань, вмінь і навичок, зумовлених її здатністю виконувати свою працю з визначеною якістю.

Професійна придатність – сукупність психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення суспільно прийнятної ефективності праці в тій чи іншій професійній діяльності.

Професійне (професійно-технічне) навчання – складова професійної (професійно-технічної) освіти, яка передбачає формування і розвиток професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності, перспектив її кар'єрного зростання упродовж життя.

Професійне навчання – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Система професійного навчання охоплює: 1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в закладах освіти та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; 2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності; 3) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Професійне навчання безробітних у роботодавця – замовника кадрів – набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок безробітним, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для подальшого працевлаштування у роботодавця.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних – професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Рівень освіти – завершений етап освіти, що характеризується рівнем складності освітньої програми, сукупністю компетентностей, які визначені, як правило, стандартом освіти та відповідають певному рівню Національної рамки кваліфікацій. Відповідно до законодавства визначено наступні рівні освіти в Україні: дошкільна освіта; початкова освіта; базова середня освіта; профільна середня освіта; перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти; другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти; третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти; фахова передвища освіта; початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти; перший (бакалаврський) рівень вищої освіти; другий (магістерський) рівень вищої освіти; третій (освітньо-

науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти; науковий рівень вищої освіти.

Спеціальність (лат. *species* – рід, вид) – конкретний напрямок трудової діяльності у межах професії.

Стажування – підвищення кваліфікації безробітного з метою набуття практичних умінь і навичок для виконання професійних обов'язків за професією або на посаді, на яку претендує безробітний у роботодавця.

Технології дистанційного навчання – комплекс освітніх технологій, включаючи психолого-педагогічні та інформаційно-комунікаційні, що надають можливість реалізувати процес дистанційного навчання у навчальних закладах та наукових установах.

Тренажер (англ. *train* – тренувати, навчати) – учбово-тренувальний устрій для вироблення навичок і вдосконалювання техніки керування машиною, механізмом.

Трудова адаптація – процес і результат входження особистості у професійне середовище.

Трудова мобільність – зміна професійного статусу і ролі людини, що відображає динаміку її професійного зростання.

Умови праці – сукупність чинників виробничого середовища, що впливають на функціональний стан організму, здоров'я і працездатність людини.

Фаза оптимальної працездатності – оптимальний, економічний режим роботи, що забезпечує стабільну результативність та максимальну продуктивність праці.

Фасилітація соціальна (англ. *facilitate* – полегшувати, сприяти) – посилення домінантних реакцій та продуктивності діяльності особистості у присутності інших.

Формальна освіта – освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою.

Форми здобуття освіти: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві); дуальна.

Функціональна напруженість (лат. *functio* – виконання) – надмірна, неадекватна реакція організму і психіки людини на робоче навантаження,

що спричиняється невідповідністю її функціональних можливостей вимогам діяльності.

Функціональне напруження – доцільна реакція організму і психіки людини, адекватна ступеню робочого навантаження.

Хронометраж (гр. *chronos* – час) – метод вивчення витрат часу на безпосереднє виконання заданої операції шляхом спостереження й виміру циклічно повторюваних її елементів.

Якість діяльності працівника – результат виконання діяльності, що визначається за критеріями досягнення цілей; інтегральна характеристика діяльності, в якій фіксуються показники якості та кількості дій працівника.

КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ

Автономія (лат. *autos* – сам) – незалежність, здатність особистості до самовизначення на основі власних переконань; самоврядування населення на частині території держави; органи автономії мають законодавчі повноваження з питань місцевого значення.

Авторитарність – особистісна характеристика, що проявляється сукупністю таких рис, як реакційність, консерватизм, агресивність, владність.

Імідж (лат. *imago* – образ, вид) – стихійно або цілеспрямовано сформований стереотипний образ, зовнішня презентація провідної спрямованості та генеральної мети особистості (дзеркальний, модельований, негативний, поточний).

Кадровий менеджмент – один із напрямків сучасного менеджменту, націлений на розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу організації.

Кар'єра – (франц. *carriere* – біг, життєвий шлях) – показник соціальних та професійних досягнень людини в організаційній структурі; успішне просування людини в якій-небудь сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю; рух вперед по обраному шляху в галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності.

Кар'єра доцентрова (прихована) – вид кар'єри, найменш очевидний для оточуючих. Вона доступна обмеженому колу працівників, як правило, тих, що мають налагоджені особисті контакти з вищим ешелоном управління та обширні ділові зв'язки поза організацією. Під доцентровою кар'єрою розуміється рух до ядра, керівництва організації, наприклад,

запрошення працівника на недоступні іншим співробітникам зустрічі, наради як формального, так і неформального характеру, отримання доступу до неформальних джерел інформації, окремі важливі доручення керівництва. Такий працівник може посідати рядову посаду в одному з підрозділів організації, але при цьому мати високий соціальний статус.

Кар'єра горизонтальна – вид кар'єри, який припускає або переміщення в іншу функціональну галузь діяльності, або виконання певної службової ролі на ступені, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової робочої групи, програми і т. п.). До горизонтальної ділової кар'єри можна віднести розширення або ускладнення завдань (як правило, з адекватною зміною винагороди).

Кар'єра вертикальна – вид кар'єри, з яким найчастіше пов'язують саме поняття ділової кар'єри, оскільки в цьому випадку просування найбільш наглядне. Під вертикальною діловою кар'єрою розуміється підйом на вищий ступінь структурної ієрархії (підвищення на посаді, яке супроводжується вищим рівнем оплати праці).

Кар'єра внутрішньоорганізаційна – вид кар'єри, який означає, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку: навчання, вступ на роботу, професійне зростання, підтримку і розвиток індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію послідовно в стінах однієї організації. Внутрішньоорганізаційна ділова кар'єра типова для японських і американських компаній, що практикують систему довічного найму співробітників. Може бути спеціалізованою і неспеціалізованою.

Кар'єра міжорганізаційна – вид ділової кар'єри, що означає, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку: навчання, вступ на роботу, професійне зростання, підтримку і розвиток професійних здібностей, відхід на пенсію послідовно, працюючи на різних посадах у різних організаціях. Ця кар'єра також може бути спеціалізованою і неспеціалізованою.

Кар'єрна інтуїція (інсайт) – адекватність самооцінки співробітником своїх професійних здібностей в контексті фактичної ситуації; усвідомлення працівником своїх сильних і слабких сторін для досягнення своїх кар'єрних амбіцій; здатність ставити реальні цілі і активно їх досягати.

Кар'єрна компетентність – система уявлень про кар'єру, можливості та шляхи кар'єрного зростання, яка складається з таких структурних компонентів: 1) когнітивного (кар'єрне цілепокладання та планування); 2) мотиваційно-діяльнісного (самоєфективність, мотивація до кар'єри, вміння вирішувати кар'єрні проблеми); 3) особистісного (відповідальність та

адаптивність); 4) аксіологічного (кар'єрні орієнтації); 5) процесуального (кар'єрні стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази).

Кар'єрна причетність (лояльність) – відданість своєму підприємству (компанії, організації, установі); готовність працівника працювати на втілення цілей організації.

Кар'єрна стійкість – здатність працівника справлятися з труднощами і вирішувати проблеми, що виникають у професійній діяльності, адаптуватися до мінливих обставин.

Кар'єрне зростання – процес, рух по службовій драбині угору, набуття певних вигод як у професійному, так і в статусному, матеріальному та інших аспектах, який відбувається в ієрархічних системах організацій; перехід від однієї посади до іншої, посадове підвищення, розширення повноважень, яке супроводжується підвищенням рівня відповідальності; процес послідовної зміни робочого стану людини в результаті зростання її трудового потенціалу та реалізації життєвих цілей для вдосконалення свого способу життєдіяльності і досягнення успіху.

Кар'єрне середовище – єдність необхідних (кар'єрний простір) і достатніх умов, створених в організації для управління кар'єрою працівника. Однією з таких умов може виступати наявність мотиваційного середовища – дієвих матеріальних і моральних стимулів кар'єрного росту, а також визнання цінності професійного досвіду, його пріоритету перед іншими факторами (політичними уподобаннями, родинними чи іншими неформальними відносинами).

Кар'єрний сценарій – можливий, передбачуваний план розвитку кар'єри як результат взаємодії людини та її організаційного і соціального оточення. Кар'єрний сценарій включає героїв (дійові особи або суб'єкти кар'єри – сама людина, керівництво, соціальне оточення – сім'я, родичі і т.д.), місце (тип організації й вид діяльності) і час дії (короткострокові, середньострокові й довгострокові кар'єрні цілі і час їх досягнення), зав'язку (початок кар'єри), кульмінацію (період досягнення кар'єрного успіху), розв'язку (характеристика посткар'єрного періоду), сюжет (різні варіанти кар'єрного руху, подолання кар'єрних криз), окремі сцени (найбільш значущі віхи кар'єри: вибір професії, перша робота, зміна роботи тощо). У процесі взаємодії людини і організації, в якій вона реалізує кар'єру, можливі різні варіанти: «вкладення сценаріїв» (кар'єра людини вбудована в розвиток організації, її кар'єрні цілі повністю співпадають з кар'єрними очікуваннями організації), «розбіжність сценаріїв» (людина вважає за краще розвивати кар'єру за межами даної організації, оскільки її кар'єрні цілі не співпадають з можливостями організації), «перетин сценаріїв» (людина будує кар'єру в організації до того часу, поки є збіг її інтересів та інтересів організації). Серед розповсюджених сценаріїв: «Студент», «Новачок», «Кваліфікований

спеціаліст», «Пенсіонер», «Високомобільний працівник», «Працівник, який поновлюється», «Тимчасовий працівник», «Працівник цільового проекту», «Досвідчений спеціаліст», «Адаптивний працівник».

Кар'єрний цикл – періодично повторювальна від посади до посади послідовність основних складових елементів, процедур у кар'єрному зростанні. Кар'єрний цикл працівника розкриває суть, зміст і наступність основних видів діяльності. Кожний кар'єрний цикл складається з низки «міні-стадій» професійного становлення та розвитку (входження – засвоєння – досягнення майстерності – вихід). Тобто, працівник, займаючи нову посаду, заново проходить основні професійні фази: входження до посади, адаптація на новій посаді, входження у нову соціальну роль, освоєння нового виду діяльності, переформатування комунікаційних взаємовідносин тощо.

Кар'єрний шлях – відрізки трудового життя людини в якій-небудь сфері діяльності на шляху досягнення своїх особистісних та професійних цілей. У теорії і практиці виділяють попередній етап становлення, етап просування, етап збереження, етап завершення ділової кар'єри.

Кар'єрні орієнтації – уявлення особистості про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, сенси і потреби з метою вибору, побудови та розвитку власної кар'єри. Кар'єрні орієнтації з'являються у процесі соціалізації, актуалізуються в ситуації вибору; ними суб'єкт керується за умов вибору і моделювання свого професійного і в цілому життєвого шляху. У структурі професійної Я-концепції індивіда присутня не одна, а певна ієрархія кар'єрних орієнтацій, яка може у незначній мірі змінюватися під впливом життєвих обставин за умов низького ступеня мінливості тих чи інших домінуючих орієнтацій.

Кар'єрні ресурси – індивідуальний потенціал особистості (здібності, знання, досвід, активність у вирішенні професійних завдань, здоров'я тощо), а також зовнішні умови кар'єрного зростання (позаслужбові – сім'я і найближче соціальне оточення, соціальні норми, культура; внутрішньослужбові – організаційна структура, виробничі відносини, правові норми діяльності тощо).

Кар'єрограма – графічний опис того, що повинно відбуватися або відбувається з людьми на різних етапах кар'єри. Кар'єрограми для фахівців і керівників будуються за результатами спеціальних наукових досліджень (в тому числі і психологічних) в зацікавлених організаціях.

Компетентність – тип організації знань, що забезпечує прийняття ефективних (оптимальних) рішень у певній сфері діяльності.

Конкурентоздатна особистість – це особистість, якій притаманні такі основні психологічні характеристики, як потреба в досягненнях

(подальшому розвитку), схильність до творчості (творчі здібності / нахили), цілеспрямованість та рішучість, вміння йти на розумний (зважений) ризик, потреба в незалежності / автономії, які забезпечують її ефективну конкуренцію на сучасному ринку праці.

Конкурентоздатність працівника – комплекс професійних та психологічних характеристик людини, що забезпечують її ефективну конкуренцію на сучасному ринку праці.

Конкуренція – процес, за допомогою якого люди отримують та передають знання; як суперництво нового, інноваційного зі старим, традиційним.

Контроль – зворотний зв'язок, за допомогою якого відстежуються результати, які мають ті або інші управлінські рішення.

Концепція розвитку кар'єри – орієнтована на особистість філософія, ідеологія, стратегія і політика роботодавця.

Корпорація (лат. *corpora* – тіло) – об'єднання, спільнота; сукупність осіб, що об'єдналися для досягнення спільної мети.

Маркетинг (англ. *market* – ринок) – система керування виробничо-збутовою діяльністю підприємств і фірм, заснована на комплексному аналізі ринку.

Менеджер по персоналу (англ. *to manage* – управляти) – фахівець, покликаний ефективно використати кадровий потенціал з метою успішної реалізації стратегії організації.

Мета – очікуваний (прогнозований) результат діяльності.

Механізм управління кар'єрою персоналу – сукупність засобів дії та кадрових технологій, які забезпечують управління професійним досвідом персоналу в організації, реалізацію її кар'єрної стратегії.

Моніторинг – огляд або спостереження за станом певного об'єкта з метою його контролю, прогнозу розвитку та охорони.

Мотивація (фр. *motif* – спонукальна причина) – сукупність актуальних потреб, що спонукають людину до певної діяльності задля досягнення мети.

Намір – свідоме прагнення завершити дію відповідно до наміченої програми, яка спрямована на досягнення передбачуваного результату.

Організаційна культура – інтегральна характеристика організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінки результатів діяльності).

Організація (франц. *organization* – улаштування) – внутрішня впорядкованість, узгодженість, взаємодія більш-менш диференційованих і автономних частин цілого, обумовлена його будовою сукупність процесів

або дій, що ведуть до утворення й удосконалювання взаємозв'язків між частинами цілого; об'єднання людей, що спільно реалізують програму або мету на основі певних правил і процедур.

Особистий план кар'єри – засіб ефективного управління своєю діловою кар'єрою. Особистий план кар'єри керівника складається з трьох основних розділів: 1) оцінки життєвої ситуації; 2) постановки особистої кінцевої мети кар'єри; 3) приватних цілей і планів діяльності.

Партнерство з розвитку кар'єри – система організації планування і розвитку кар'єри, побудована на принципі активної участі трьох сторін: співробітника, його керівника і фахівців з управління персоналом.

Персонал – особистий склад або працівники організації, закладу, підприємства, що складають групу за професійними або службовими ознаками.

Підприємництво – ініціативна самостійна діяльність громадян без утворення юридичної особи, спрямована на одержання прибутку або особистого доходу, здійснювана від свого імені, на свій ризик і під свою майнову відповідальність або від імені й під майнову відповідальність юридичної особи – підприємства.

План кар'єри – документ, у якому представлені варіанти професійного розвитку і посадового переміщення фахівця в організації.

Планування ділової кар'єри – складання плану горизонтального і вертикального просування працівника за системою посад або робочих місць, починаючи з моменту прийняття працівника в організацію і завершуючи передбачуваним звільненням з роботи.

Посада – будь-яка фіксована робота і професія; визначена статусна характеристика працівника.

Професійна кар'єра – досягнення людиною високих показників у професійній діяльності, що сприяє її самовираженню та самореалізації, а також забезпечує ефективну діяльність самої організації.

Професійна кар'єра (спеціалізована) – вид кар'єри, який характеризується тим, що конкретний співробітник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні її стадії. Конкретний працівник у спеціалізованій професійній кар'єрі може пройти ці стадії послідовно як в одній, так і в різних організаціях, але в рамках професії й галузі діяльності, на якій він спеціалізується. Наприклад, начальник відділу збуту однієї організації став начальником відділу збуту іншої організації. Такий перехід пов'язаний або із зростанням розмірів винагороди за працю, або зі зміною змісту праці, або перспективами просування по службі. Інший приклад: начальник відділу кадрів призначений на посаду заступника директора з управління персоналом організації, де він працює.

Професійна кар'єра (неспеціалізована) – вид кар'єри, широко розвинутий у Японії. Японці твердо дотримуються думки, що керівник повинен бути фахівцем, здатним працювати на будь-якій ділянці підприємства, а не за окремим напрямом. Підіймаючись по службових сходах, людина повинна мати нагоду поглянути на компанію з різних сторін, не затримуючись на одній посаді більш ніж на три роки. Вважається цілком нормальним, якщо керівник відділу збуту міняється місцем з керівником відділу постачання. У результаті такої політики японський керівник володіє значно меншим обсягом спеціалізованих знань (які у будь-якому випадку втрачать свою цінність через 5 років) і одночасно володіє цілісним уявленням про організацію, яке підкріплене особистим досвідом. Ступені неспеціалізованої професійної кар'єри працівник може пройти як в одній, так і в різних організаціях.

Рейтинг – ступінь популярності, авторитету особи, організації, групи, їхньої діяльності, програм, планів за визначений період часу.

Розвиток кар'єри – дії, спрямовані на підвищення конкурентоздатності працівника.

Роль – стійкий комплекс форм поведінки, відповідний певній функції особистості у соціальних відношеннях.

Службово-професійне просування – запропонована організацією послідовна серія вертикальних і горизонтальних переміщень по різних посадах, робочих місцях, положеннях у колективі, яка сприяє розвитку організації й особистості.

Соціальний статус – інтегративний показник положення людини в суспільстві, в системі соціальної ієрархії та соціальних відносин.

Управління – процес планування, організації, мотивування і контролю для досягнення мети організації.

Управління діловою кар'єрою – процес планування і здійснення службового зростання.

Управління службово-професійним просуванням – планування, створення, організація функціонування, контроль і аналіз діяльності системи посадового просування персоналу в організації; сукупність методів оцінки, підбору і розстановки всіх категорій управлінського персоналу в організації.

Фахівець із планування кар'єри – фахівець служби управління персоналом, який складає графіки посадових просувань працівників аж до пенсії. У графік включаються: підвищення заробітної платні, підвищення освітнього рівня, збереження кваліфікації, перекваліфікація.

КОНСУЛЬТУВАННЯ РОБОТОДАВЦЯ

Аварійні комісари – особи, які займаються визначенням причин настання страхового випадку та розміру збитків, кваліфікаційні вимоги до яких встановлюються актами чинного законодавства України.

Актuarні розрахунки – фінансовий аналіз коротко- і довгострокових наслідків функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що містить прогноз фінансових потоків, оцінку фінансових зобов'язань, довгостроковий прогноз стану та стабільності системи, докладний аналіз коротко- і довгострокових фінансових наслідків будь-яких змін у цій системі.

Атестація персоналу – формалізована оцінка кадрів, що проводиться у визначений час, у встановленій формі, за спеціально розробленою процедурою, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні посади, професійного навчання чи звільнення.

Вільні резерви – частка власних коштів страховика, яка резервується з метою забезпечення платоспроможності страховика відповідно до прийнятої методики здійснення страхової діяльності.

Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування (Державний реєстр) – організаційно-технічна система, призначена для накопичення, зберігання та використання інформації про збір та ведення обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його платників та застрахованих осіб, що складається з реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб.

Діяльність з управління активами – професійна діяльність з управління активами інституційних інвесторів, порядок провадження якої визначено законодавством про цінні папери та фондовий ринок.

Добровільне страхування – страхування, яке здійснюється на основі договору між страхувальником і страховиком. Загальні умови і порядок здійснення добровільного страхування визначаються правилами страхування, що встановлюються страховиком самостійно відповідно до вимог Закону «Про страхування». Конкретні умови страхування визначаються при укладенні договору страхування відповідно до законодавства.

Довічна пенсія (ануїтет) – пенсійна виплата за рахунок коштів, що обліковуються на накопичувальному пенсійному рахунку застрахованої особи, а у випадках, передбачених законом, – на індивідуальному пенсійному рахунку учасника недержавного пенсійного фонду, сума та

порядок виплати якої визначаються в договорі страхування довічної пенсії, укладеному із страховою організацією, що сплачується особі після досягнення нею пенсійного віку, передбаченого Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», або членам її сім'ї чи спадкоємцям у випадках, передбачених цим Законом.

Договір страхування – письмова угода між страхувальником і страховиком, згідно з якою страховик бере на себе зобов'язання у разі настання страхового випадку здійснити страхову виплату страхувальнику або іншій особі, визначеній у договорі страхування страхувальником, на користь якої укладено договір страхування (подати допомогу, виконати послугу тощо), а страхувальник зобов'язується сплачувати страхові платежі у визначені строки та виконувати інші умови договору.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (єдиний внесок) – консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Застрахована особа – фізична особа, яка відповідно до законодавств підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачуються чи сплачувалися у встановленому законом порядку страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та до накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Зберігач – банк, який провадить свою діяльність відповідно до законодавства про банки і банківську діяльність, обирається за результатами конкурсу і відповідає вимогам цього Закону щодо зберігання активів та обслуговування коштів Накопичувального фонду.

Інвестиційний дохід – сума приросту вартості пенсійних активів Накопичувального пенсійного фонду за визначений проміжок часу, отримана за рахунок зміни їх ринкової вартості, і прибутку (збитку) від здійснення операцій з активами та пасивних доходів, нарахованих за цими пенсійними активами.

Інвестиційний прибуток (збиток) – різниця між сумою інвестиційного доходу Накопичувального пенсійного фонду, отриманого за визначений проміжок часу, та сумою адміністративних видатків Накопичувального пенсійного фонду за цей період на оплату послуг, визначених відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Кадровий менеджмент – один із напрямків сучасного менеджменту, націлений на розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу організації.

Керівник – особа, на яку офіційно покладені формально-регламентовані функції керування колективом і організації його діяльності.

Керівництво – здійснюваний індивідом чи колективним суб'єктом соціально-психологічний вплив на інших людей з метою структурування дій та відносин у групі (організації); цілеспрямований вплив на співробітників, колектив з метою підвищення ефективності й продуктивності праці.

Коефіцієнт страхового стажу – величина, що визначається відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» для обрахування страхового стажу при обчисленні розміру пенсії у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Колектив (лат. *collectivus* – збірний) – відносно компактна соціальна група, що об'єднує зайнятих рішенням конкретного суспільного завдання людей.

Команда – група високо кваліфікованих людей, що максимально узгоджено діють задля досягнення спільної мети діяльності.

Компанія з управління активами – юридична особа, яка здійснює управління активами на підставі ліцензії на провадження професійної діяльності на фондовому ринку (діяльності з управління активами інституційних інвесторів) та обирається за результатами конкурсу.

Лідер (англ. *leader* – провідний, керівник) – особистість, що користується визнанням та авторитетом групи і за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини у групі.

Максимальна величина бази нарахування єдиного внеску – максимальна сума доходу застрахованої особи на місяць, що дорівнює п'ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом, на яку нараховується єдиний внесок.

Мінімальна пенсія – державна соціальна гарантія, розмір якої визначається Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Мінімальний страховий внесок – сума єдиного внеску, що визначається розрахунково як добуток мінімального розміру заробітної плати на розмір внеску, встановлений законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та підлягає сплаті щомісяця.

Накопичувальний пенсійний рахунок – частина персональної облікової картки в системі персоніфікованого обліку, яка відображає стан пенсійних активів застрахованої особи в накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Накопичувальний пенсійний фонд (Накопичувальний фонд) – цільовий позабюджетний фонд, який створюється відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», акумулює страхові внески застрахованих осіб, що обліковуються на накопичувальних пенсійних рахунках та інвестуються з метою отримання інвестиційного доходу на користь застрахованих осіб, пенсійні активи якого використовуються для оплати договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам, а у випадках, передбачених цим Законом, членам їхніх сімей чи спадкоємцям та на інші цілі, передбачені цим Законом.

Недержавний пенсійний фонд – недержавний пенсійний фонд, який створений та діє відповідно до законодавства про недержавне пенсійне забезпечення.

Недоїмка – сума єдиного внеску, своєчасно не нарахована та/або не сплачена у строки, встановлені Законом «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», обчислена податковим органом у випадках, передбачених цим Законом.

Непрацездатні громадяни – особи, які досягли встановленого законодавством пенсійного віку, або особи з інвалідністю, у тому числі діти з інвалідністю, а також особи, які мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника відповідно до закону.

Об'єднання організацій роботодавців – неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

Одиниця пенсійних активів – показник системи персоніфікованого обліку, який застосовується для визначення суми пенсійних коштів, що належать учаснику накопичувальної системи пенсійного страхування та обліковуються на його накопичувальному пенсійному рахунку в Накопичувальному фонді або в передбачених законом випадках – на індивідуальному пенсійному рахунку у відповідному недержавному пенсійному фонді – суб'єкті другого рівня системи пенсійного забезпечення.

Одноразова виплата – пенсійна виплата, що здійснюється в разі досягнення застрахованою особою пенсійного віку та в інших випадках на умовах та в порядку, визначених Законом про «Про загальнообов'язкове

державне пенсійне страхування» за рахунок коштів Накопичувального фонду.

Організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів.

Основне місце роботи – місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу.

Основні напрями інвестиційної політики – документ, який відповідно до вимог Закону визначає напрями та обмеження інвестування коштів Накопичувального фонду, рівні інвестиційного доходу, суми коштів на адміністративні витрати, видатки на фінансування оплати договорів страхування довічних пенсій та одноразових виплат у відповідному році.

Пенсійний фонд України – орган, уповноважений вести реєстр застрахованих осіб Державного реєстру та виконувати інші функції, передбачені законом.

Пенсійні активи накопичувальної системи пенсійного страхування – грошові кошти, цінні папери, майнові права та зобов'язання щодо них, які сформовані відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в Накопичувальному фонді або у передбачених законом випадках – у недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення.

Пенсійні виплати – грошові виплати в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що здійснюються у вигляді пенсії, довічної пенсії або одноразової виплати.

Пенсіонер – особа, яка відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» отримує пенсію, довічну пенсію, або члени її сім'ї, які отримують пенсію в разі смерті цієї особи у випадках, передбачених цим Законом.

Пенсія – щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її особою з інвалідністю, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Перестрахові брокери – юридичні особи, які здійснюють за винагороду посередницьку діяльність у перестрахованні від свого імені на підставі брокерської угоди із страховиком, який має потребу у перестрахованні як перестраховальник.

Перестраховування – страхування одним страховиком (цедентом, перестраховувальником) на визначених договором умовах ризику виконання частини своїх обов'язків перед страхувальником у іншого страховика (перестраховика) резидента або нерезидента, який має статус страховика або перестраховика, згідно з законодавством країни, в якій він зареєстрований.

Персоніфікований облік у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (персоніфікований облік) – організація та ведення обліку відомостей про застраховану особу, що здійснюється відповідно до законодавства і використовується в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування в установленому законодавством порядку.

Податкові органи – центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи.

Посвідчення застрахованої особи в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (посвідчення застрахованої особи) – спеціальний документ у вигляді електронної смарт-картки з візуальними персоніфікованими ознаками, який забезпечує документування, збереження і використання індивідуальної інформації про набуті застрахованою особою права у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, на якому може зберігатися інша інформація для забезпечення захисту прав застрахованих осіб на отримання коштів та послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Працюючий пенсіонер – особа, якій призначено пенсію та яка є застрахованою відповідно до пунктів 1-7, 11-13 частини першої статті 11 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Представники застрахованих осіб – профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи (представники);

Представники роботодавців – організації роботодавців, їх об'єднання чи інші уповноважені роботодавцями органи (представники);

Психологічна служба – структурний підрозділ організації, що використовує психологічні методи в процесі набору персоналу, планування стратегії і тактики організації, прогнозування її подальшого розвитку.

Рада Накопичувального фонду – вищий колегіальний орган управління накопичувальною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що створюється та діє в порядку, визначеному Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Регульована професія – професія (вид професійної діяльності), допуск до якої та/або діяльність у межах якої певним чином регулюється спеціальним законом або спеціальними правилами, які встановлені або визнані законодавством.

Ресоціалізація – повторна соціалізація працівника, пов'язана з його переходом на нову посаду або на інше місце роботи зі збереженням раніше отриманої посади.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Робоче місце – частина робочого простору, функціонально організована для виконання працівником чи колективом виробничої діяльності.

Соціальне партнерство – система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів.

Соціальні послуги – послуги, що надаються особам за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, визначених Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Стиль управління (керівництва) – стійка сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізується той чи інший метод (методи) керівництва.

Сторони соціального партнерства – професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування.

Страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягала державному соціальному страхуванню, якою або за яку сплачувався збір на обов'язкове державне пенсійне страхування згідно із законодавством, що діяло раніше, та/або підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню згідно із Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і за який сплачено страхові внески.

Страхові агенти – фізичні особи або юридичні особи, які діють від імені та за дорученням страховика і виконують частину його страхової діяльності, а саме: укладають договори страхування, одержують страхові платежі, виконують роботи, пов'язані із здійсненням страхових виплат та страхових відшкодувань. Страхові агенти є представниками страховика і

діють в його інтересах за винагороду на підставі договору доручення із страховиком.

Страхові внески – кошти відрахувань на соціальне страхування, збір на обов'язкове державне пенсійне страхування та страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, сплачені (які підлягають сплаті) згідно із законодавством, що діяло раніше; надходження від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що спрямовуються на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Страхова організація – страховик, який має ліцензію на здійснення страхування життя та відповідає вимогам, встановленим національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, та Законом України «Про страхування».

Страхова виплата – грошова сума, яка виплачується страховиком відповідно до умов договору страхування при настанні страхового випадку.

Страхова сума – грошова сума, в межах якої страховик відповідно до умов страхування зобов'язаний провести виплату при настанні страхового випадку.

Страхове відшкодування – страхова виплата, яка здійснюється страховиком у межах страхової суми за договорами майнового страхування і страхування відповідальності при настанні страхового випадку.

Страховий випадок – подія, передбачена договором страхування або законодавством, яка відбулася і з настанням якої виникає обов'язок страховика здійснити виплату страхової суми (страхового відшкодування) страхувальнику, застрахованій або іншій третій особі.

Страховий платіж (страховий внесок, страхова премія) – плата за страхування, яку страхувальник зобов'язаний внести страховику згідно з договором страхування.

Страховий ризик – певна подія, на випадок якої проводиться страхування і яка має ознаки ймовірності та випадковості настання.

Страховий тариф – ставка страхового внеску з одиниці страхової суми за визначений період страхування.

Страхові брокери – юридичні особи або фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як суб'єкти підприємницької діяльності та здійснюють за винагороду посередницьку діяльність у страхуванні від свого імені на підставі брокерської угоди з особою, яка має потребу у страхуванні як страхувальник.

Страхові брокери – фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як суб'єкти підприємницької діяльності, не мають права

отримувати та перераховувати страхові платежі, страхові виплати та виплати страхового відшкодування.

Страхові кошти – кошти, які формуються за рахунок сплати єдиного внеску та надходжень від фінансових санкцій (штрафів та пені), що застосовуються відповідно до закону.

Страхувальники – роботодавці та інші особи, які відповідно до закону сплачують єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або є платниками відповідно до Закону «Про страхування».

Страхування – вид цивільно-правових відносин щодо захисту майнових інтересів фізичних осіб та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків), визначених договором страхування або чинним законодавством, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати фізичними особами та юридичними особами страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) та доходів від розміщення коштів цих фондів.

Страхування життя – вид особистого страхування, який передбачає обов'язок страховика здійснити страхову виплату згідно з договором страхування у разі смерті застрахованої особи, а також, якщо це передбачено договором страхування, у разі дожиття застрахованої особи до закінчення строку дії договору страхування та (або) досягнення застрахованою особою визначеного договором віку. Умови договору страхування життя можуть також передбачати обов'язок страховика здійснити страхову виплату у разі нещасного випадку, що стався із застрахованою особою, та (або) хвороби застрахованої особи. У разі, якщо при настанні страхового випадку передбачено регулярні послідовні довічні страхові виплати (страхування довічної пенсії), обов'язковим є передбачення у договорі страхування ризику смерті застрахованої особи протягом періоду між початком дії договору страхування та першою страховою виплатою з числа довічних страхових виплат. В інших випадках передбачення ризику смерті застрахованої особи є обов'язковим протягом всього строку дії договору страхування життя.

Уповноважений банк – банк, який здійснює свою діяльність відповідно до законодавства про банки і банківську діяльність та провадить розрахунково-касові операції з коштами Пенсійного фонду.

Учасники накопичувальної системи пенсійного страхування – фізичні особи, які сплачують/за яких сплачуються страхові внески до накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Чиста вартість одиниці пенсійних активів – розрахункова вартість одиниці пенсійних активів, що визначається в порядку, передбаченому Законом «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», шляхом ділення чистої вартості пенсійних активів на загальну кількість одиниць пенсійних активів станом на день розрахунку.

Франшиза – частина збитків, що не відшкодовується страховиком згідно з договором страхування.

Чиста вартість пенсійних активів – різниця між вартістю пенсійних активів на день проведення розрахунку та загальною сумою зобов’язань Накопичувального фонду, що підлягають виконанню на день проведення розрахунку, яка розраховується за методикою та в порядку, визначеними Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку за погодженням з національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, та Національним банком України.

ПРОФЕСІЙНА Я-КОНЦЕПЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ

Дзеркальне «Я» – настанови, пов’язані з суб’єктивним образом об’єктивного сприйняття особистості соціальним оточенням.

Дзеркальний професійний Я-образ – уявлення фахівця про оцінку його особистісних та професійних якостей спеціалістами-професіоналами або іншими значущими людьми.

Ідеальне «Я» – особистісні установки, настанови, пов’язані з уявленнями особистості про власну бажану особистісно-соціальну перспективу.

Ідеальний професійний Я-образ – уявлення особистості про те, яким має бути справжній професіонал.

Мотиваційна сфера професійної діяльності особистості – розуміння призначення професії, професійної діяльності (процесуальні та результативні мотиви); професійного спілкування, престижу професії в суспільстві, соціальної співпраці і міжособистісного спілкування в професії; внутрішні мотиви розкриття особистості: розвитку, індивідуалізації і самореалізації, та зовнішні мотиви: заробіток, санітарно-гігієнічні умови, матеріально-технічна база, організація праці та ін.

Особистісна риса – генералізована й сфокусована нейропсихічна система (характерна для індивідуума), яка має здатність відтворювати функціональний еквівалент, що релевантний багатоманітності стимулів, а

також ініціювати та регулювати стійкі (еквівалентні) форми адаптивної й експресивної поведінки (за Г.Олпортом).

Особистість – людина як носій свідомості, суб'єкт суспільних відносин та сумісної діяльності; соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і поведінки, суспільно-історичного досвіду людства; ступінь привласнення людиною соціальної сутності.

Професійна ефективність – міра відповідності діяльності фахівця умовам поставленого професійного завдання.

Професійна ідентичність (лат. *identicus* – тотожний) – професійний «Я-образ», що включає професійні стереотипи та унікальність власного «Я»; усвідомлення людиною власної приналежності до якої-небудь професійної групи (груп).

Професійна ідентифікація – прийняття людиною професійної ролі та усвідомлення професійної приналежності.

Професійна рефлексія – форма теоретичної й практичної діяльності людини, спрямована на осмислення власних дій, їх чинників та наслідків.

Професійна самооцінка – ідентифікація професійних самохарактеристик; уявлення фахівця про власну значущість як спеціаліста; оцінювальний компонент професійної Я-концепції.

Професійна самосвідомість – особистісне утворення, що формується під впливом професійного середовища і активної участі суб'єкта в професійній діяльності.

Професійна Я-концепція – динамічна система уявлень людини про себе як суб'єкта професійної діяльності та характеристик, що пов'язані з виконанням професійної ролі; відображає єдність професійного досвіду та професійного спілкування; сприяє самоактуалізації та професійному самоздійсненню.

Професійне самовизначення – пошук і знаходження особистісного змісту в обраній, освоєній, виконуваній трудовій діяльності, а також – знаходження змісту в самому процесі самовизначення.

Професійне утворення – оволодіння певними знаннями й навичками з конкретної професії й спеціальності; процес розвитку й саморозвитку особистості, пов'язаний із оволодінням соціально значимим досвідом людства, втіленим у знаннях, уміннях, творчій діяльності й емоційно-ціннісному відношенні до світу; необхідна умова діяльності особистості й суспільства зі збереження й розвитку матеріальної й духовної культури.

Професіогенез – цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору і прийняття

майбутньої професії і закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність; зміни і перетворення психологічної структури особистості, зумовлені засвоєнням і здійсненням професійної діяльності; процес засвоєння професійних компетентностей і здійснення професійної діяльності, зумовлений особистісною/професійною самоактуалізацією, ідентифікацією, мотивацією, рефлексією професіонала від початківця до майстра, що обумовлюється соціально-економічними умовами здійснення професійної діяльності.

Професіоналізація – процес і результат системних перетворень особистості працівника, що включають взаємозалежні прогресивні зміни підсистеми професіоналізму діяльності (розвитку професійної компетентності, професійних навичок і вмінь), підсистеми професіоналізму особистості (розвитку здібностей, професійно важливих і індивідуально ділових якостей, рефлексивної організації і рефлексивної культури, творчого й інноваційного потенціалу, мотивації досягнень), підсистеми нормативності діяльності і поведінки (формування професійної і моральної системи регуляції поведінки, діяльності і стосунків) і підсистеми продуктивної Я-концепції; процес формування об'єктивної (наявність знань, умінь, навичок та професійно важливих якостей) і суб'єктивної (професійна ідентифікація) готовності до професійної діяльності.

Психологічна мета розвитку професійної Я-концепції – динаміка особистісних характеристик та професійних умінь і навичок, що характеризується впливом зовнішніх чинників та внутрішніх джерел самоактуалізації й самореалізації у професії.

Реальне «Я» – настанови, пов'язані з само сприйняттям і самоідентифікацією особистості у кластері особистісних властивостей, що стосуються соціальних параметрів самореалізації.

Реальний професійний Я-образ – уявлення особистості про наявні якості та бажані, необхідні для досягнення ідеального образу професійного Я-образу.

Самосвідомість – здатність людини усвідомити саму себе, своє «Я», свої потреби, інтереси, цінності, своє буття і його сенс, власну поведінку й переживання тощо. Самосвідомість складається з трьох компонентів: самопізнання, емоційно-ціннісного ставлення до себе і саморегуляції поведінки.

Спрямованість особистості – фундаментально складена система стійких мотивів і найважливіших цільових програм особистості, що визначає смислову єдність її ініціативної поведінки.

Стиль діяльності – система найбільш ефективних прийомів та засобів організації власної діяльності, індивідуально-своєрідна стійка система особливостей діяльності й поведінки.

Структура Я-концепції: 1) когнітивний компонент – уявлення про свої професійні здібності і можливості, самоідентифікація з представниками професійної групи та професійною діяльністю; 2) емоційно-оцінний компонент – опис самоствавлення до себе як до професіонала, емоційна ідентифікація з професійним середовищем; 3) поведінковий компонент – прагнення бути зрозумілим, визначення стилю діяльності, підвищення свого професійного статусу, встановлення професійного контакту з партнерами по професійному спілкуванню.

Суб'єктивна значимість праці – важливість, значущість, роль праці в житті суб'єкта трудової діяльності.

Ціннісні орієнтації особистості – домінуючі соціальні цінності особистості, що виконують функцію найважливіших регуляторів її соціальної активності.

Я-концепція – загальний паттерн або конфігурація самосприйняття, концепція особистості про те, якою вона є (сукупність особистісних цінностей, самоствавлень, переконань і почуттів особистості до самої себе).

Я-професійне – визначається особливостями професії і вимогами, які вона висуває до особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про зайнятість населення». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
4. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр>
5. Закон України «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13#n15>
6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
8. Закон України «Про страхування». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-вр>
9. Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17>
10. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>
11. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>
12. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
13. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>

14. Концепція державної системи професійної орієнтації населення, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п>
15. Положення про дистанційне навчання, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України 25.04.2013 № 466, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 квітня 2013 р. за № 703/23235 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>
16. Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України 31.05.2013 № 318/655, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 19 червня 2013 р. за № 1029/23561 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13#n15>
17. Ивлева В. Справочник карьериста. Ростов н/Д.: Феникс, 2005. 183 с.
18. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации. Ростов н/Д.: Феникс, 2007. 638 с.
19. Калюжна Є.М. Психологія праці: Навч.-метод. посібник. Запоріжжя: Інтерпрінт, 2009. 96 с.
20. Кириченко В.В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії: Навч. посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2015. 110 с.
21. Коваль О.Є. Тематичний словник-довідник з психології та педагогіки: Навч. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. 138 с.
22. Кожан Т.О. Професійна орієнтація: Навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2009. 214 с.
23. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 200 с.
24. Кондаков И.М. Психология: иллюстрированный словарь. СПб: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, Москва: ОЛМА-ПРЕСС, 2003. 508 с.
25. Конспект профорієнтаційного заняття «Професії майбутнього»: наук.-практ. реком. / Л.М.Капченко, Н.В.Савченко, Н.В.Ортікова, Н.В.Балашова, Л.Й.Літвінчук, О.В.Грамма. Київ: ІПК ДСЗУ, 2017. 35 с.

26. Матвієнко Л.І., Ортікова Н.В. Поняття кар'єри і кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. *Актуальні проблеми психології*: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ; Ніжин: ПП Лисенко, 2017. Том IX. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. Вип. 10. С. 114-122.
27. Осипова А.А. Справочник психолога по работе в кризисных ситуациях. Ростов н/Д: Феникс, 2015. 315 с.
28. Понятійно-термінологічний словник з соціальної роботи / Заг. ред. І.В.Козубовської, І.І.Миговича. Ужгород: Мистецька лінія, 2001. 152 с.
29. Професійна орієнтація: підручник / Єгорова Є.В., Ігнатович О.М., Кобченко В.В., Литвинова Н.І., Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; за ред. О.М.Ігнатович. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.
30. Психологические термины и понятия: словарь /А.М.Боковиков и др. (пер.с англ.). Москва: Независимая фирма КИСС., 2000. 304 с.
31. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.

Практично-довідкове видання

Автори

Калюжна Євгенія Миколаївна
Бегеза Людмила Євгенівна
Ортікова Наталя Володимирівна
Літвінчук Людмила Йосипівна

**ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК-ДОВІДНИК
ФАХІВЦЯ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ**

Відповідальний за випуск: Г. А. Пріб
Комп'ютерна верстка: Є. М. Калюжна

Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ)
03038 Київ-38, вул. Нововокзальна, 17
тел./факс (044) 536-14-85