**FOGALOMTÁR HR**

*A humánerőforrás-menedzsment egy komplex folyamat, amely az emberrel, mint speciális termelési tényezővel (emberi tőkével) gazdálkodik.*

*A humánerőforrás-gazdálkodás legfontosabb feladata az emberi erőforrásokkal való stratégiaalkotás és annak megvalósítása, vagyis a munkahelyi követelmények meghatározása és a munkavállalók igényeivel való összehangolása a szervezeti célok teljesítése érdekében.*

*A szervezeti struktúra egy adott szervezet munkavégzési elemeinek a belső elrendezése, vagyis a szervezeten belüli munkamegosztás, ezek koordinációja és a vállalati szervezeti felépítés alkotóelemeinek rendszere*

*A szervezeti kultúra a szervezet valamennyi tagja (vagy a szervezeti tagok többsége) által közösen vallott értékek, hagyományok, szokások együttese.*

*A szervezeten belüli kapcsolatrendszer meghatározza az emberierőforrás-menedzsment tartalmát, továbbá mozgásformát teremt a személyügyi döntések meghozatalához.*

*A stratégiai munkaerő-ellátási terv tehát tartalmazza a hosszú távú célok eléréséhez szükséges munkaerő-szükségletet, a munkaköröket és a kompetencia-követelményeket.*

*A mobilizáció a munkavállalónak a nemzetgazdasági ágak között munkahely-változtatása, például a kereskedelemből az ipar valamelyik területére.*

*A migráció a munkavállaló lakhelyváltoztatása egy adott országon belül (intern vándorlás), vagy áttelepülése egyik országból a másikba (extern vándorlás) – vagyis földrajzi helyváltoztatások. A migráció leggyakoribb oka a munkahely-változtatás, például szakmai karrier vagy gazdasági/anyagi megfontolások miatt, de a lakhelyváltoztatást indokolhatják etnikai, vallási vagy politikai tényezők is.*

*A fluktuáció mértékét a fluktuációs ráta mutatja, vagyis az adott időszakra jutó kilépő munkavállalók és az átlagos munkavállalói létszám hányadosából számított mutató.*

*A teljesítmény az időegység alatt előállított termék- és szolgáltatásmennyiség, vagyis az elvégzett munka eredménye. Másképpen fogalmazva a megszerzett és felhalmozott tudás, az emberi képesség és készség motivációkon keresztüli megvalósulása a munkafolyamatokban, amit a munkahelyi adottságok és a társadalmi-gazdasági környezet erősen befolyásol.*

*A karriertervezés kétoldalú folyamat, a szervezeti és az egyéni igények összehangolásának művelete, vagyis az összhang megteremtése biztosítja a sikeres karriertervezés és -gondozás feltételét*