

Alternatyvi energija

yra ištekliai gamtoje, kurių atsiradimą ir atsinaujinimą nulemia gamtos vyksmai: saulės šviesa, vėjas, upių tekėjimas, jūrų bangavimas, biomasės augimas, geoterminė energija. Beveik visų atsinaujinančiųjų išteklių pradinis šaltinis yra saulės energija.

Anglies dioksido pėdsakas

Asmens ar organizacijos CO₂ pėdsakas – tai individo gyvenimo būdo ar įstaigos veiklos atspindys. Jį paliekame apie tai net nesusimąstydami – važiuodami liftu, naudodamiesi motorinėmis transporto priemonėmis, elektriniais prietaisais, šildydami ar kondicionuodami patalpas, valgydami iš toli atvežtus daug „maisto mylių“ nukelivusius maisto produktus. Anglies dvideginio pėdsakas – tai dėl individo ar organizacijos veiklos į atmosferą išmetamų CO₂ dujų kiekis. Įstaigų atveju jis apskaičiuojamas sudedant visus institucijos darbe sunaudojamus iškastinius energijos išteklius, įskaitant apšildymo, kondicionavimo ir transporto išlaidas

Atsinaujanti energija

energija, kuri ateina iš šaltinių, kurie natūraliai papildo save gana per greitą laiko tarpą. Pavyzdžiai atsinaujinančios energijos yra vėjo ir saulės energija.

Įkūnyta energija

Visas energijos kiekis, naudojamas produkto ar paslaugos kūrimui. Tai apima energijos naudojimą kalnakasybai ar žemdirbystei, perdirbimui, gamybai, ir produktų transportavimui.

Įmonės analizė

apima pagrindinę informaciją apie įmonę, pavyzdžiui, misijos apibūdinimas, tikslus ir vertybės. Dėmesys taip pat skiriamas verslo poreikių sampratai, starteginės krypties ir iniciatyvų nustatymui.

Įmonės misija

turėtų vadovautis organizacijos veiksmams, išdėstyti savo bendrą tikslą, kelią, o vadovas priimti atitinkamus sprendimus. Jis nustato pagrindus ir kontekstą, per kurį bendrovės strategijos yra suformuluojamos.

Įmonės vizija

yra rasti optimalų ir harmoningą visų susijusių ir suinteresuotų šalių bei grupių pusiausvyrą. Dėl to, įmonės vizija turėtų būti nukreipta į įvairias grupes bei šalis.

Žinių valdymas

yra kurimas, nustatant, užfiksuojant ir dalintantis žiniomis. Tai yra apie tai, kaip panaudoti teisingas žinias, reikiamoje vietoje, reikiamu laiku, ypač įtakojant veiksmą arba sprendimą.

Balansas

leidžia vadovams turėti platesnę organizacijos apžvalgą, nes jame yra finansiniai ir nefinansiniai matavimai viename dokumente.

Bendrieji gebėjimai

apibrėžiami kaip sistemingai orientuoti technooginiai įgūdžiai, padedantys palaikyti norimą produktų linijos kokybę. Kitaip apibrėžiant, visa vertės grandinė yra įtraukta.

Bendrosios strategijos

yra tos strategijos, kurių įmonė gali siekti kuriant ir išlaikant konkurencinį pranašumą. Jos near priklausomos nei nuo įmonės, nei rinkos. Trys bendrosios strategijos apima: išlaidų lyderystė, diferenciacija ir fokusavimasis.

Darbinės instrukcijos

Kuriant darbo vietoje instrukcijas, profesinio mokymo, lemiantys klausimai: kokių tikslų yra mokymai atliekami, ką reikėtų pasimokyti; kaip ir ką žiniasklaida turėtų mokytis ir mokyti, kaip elgtis; kur ir kada turėtų mokymasis vykti, ir kaip turėtų procesas būti prižiūrimas?

Darbuotojo Paklausos vertinimas

įvertinimas, kuris suteikia įžvalgų apie darbuotojo savybes. Tai rodo, kokiose srityse darbuotojas gali augti, prisitaikyti prie pasikeitusių aplinkybių ar naujų profesinių pokyčių. Dėl šio tikslo, mes neturėtume naudoti standartizuotų priemonių.

Difersifikacija

yra verslo plėtros strategija, leidžianti bendrovei įvesti papildomų verslo linijų, kurios skiriasi nuo dabartinių produktų, paslaugų ir rinkų.

eko-prašmatnumas

Produktai ar paslaugos, kurios yra ekologiškai švarios, bet taip pat stilingos ir madingos

Ekologinis poveikis aplinkai

Bendra suma ekologiškumo (žemė, vanduo, oras, medžiai, ir tt), kuris reikalingas priimti, apdoroti, išvalyti, ir atkurti bendrus teršalus ir destruktiją, sukeltą asmens, verslo, miesto, ir pan.

Energy vartojimo efektyvumas

Pasiekti tuos pačius rezultatus, naudojant mažiau energijos.

Gyvavimo ciklo išlaidos

Visos pirkimo išlaidos – perkant, eksploatuojant ir perleidžiant tam tikrą objektą per visą gyvavimo ciklą. Tai apima, kiek energijos arba vandens arba natūralių išteklių, reikalauja jų išlaikyti. Energiją taupantys ar vandens energiją taupantys produktai turi mažesnes eksploatacijos išlaidas.

Internacionalizacija

apgaubia visą veiklą, susijusią su užsienio rinkomis. Internacionalizacija gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, investuojant į užsienio šalį, kuriant partnerystes su užsienio kompanijomis, subrangos užsienio ekspertais, dalyvaujant tarptautiniuose tinkluose, ir daug daugiau.

Kaučingas

tai nauja komandinio darbo filosofija, leisianti Jums kitaip organizuoti komandinį darbą ir pasiekti ženkliai didesnių ir efektyvesnių darbo rezultatų!. Visi žino, kas yra efektyvi komanda, kurią nori suburti kiekvienas vadovas. Komandų „coachingas“ leidžia suburti efektyvią komandą, kurioje kiekvienas prisiima atsakomybę už įmonės tikslus.

Kokybės rateliai

Kokybės rateliai - gmpė vieno padalinio darbuotojų, kurie savo noru reguliariai susirenka aptarti kokybės problemų. Paprastai grupės nariai specialiai mokomi, kad galėtų spręsti kokybės klausimus

Kompetencijų vystymas

profesiniame mokyme ši sąvoka apima esamas ir naujai įgytas kompetencijas. Kaip personalo ir organizacinės plėtros sudedamoji dalis, kompetencijų plėtra iš esmės nustatoma, parengiama, įdiegiama ir vertinama atsižvelgiant į darbo procesą. Kompetencijų ugdymas taip pat gali būti vertinamas atsižvelgiant į procesų kaitą. Kompetencijų ugdymas yra aktyvus procesas, kuriam iš esmės vadovauja patys asmenys, todėl savarankiško mokymasis vaidina pagrindinį vaidmenį.

Kompetencijos

gebėjimas atlikti tam tikrą konkretų darbą. Kompetencija apima patirtį, įgūdžius ir žinias, dažnai ir tam tikras asmenines savybes (ar asmeninių savybių nebuvimą, pvz., kompetentingas karys neturėtų bijoti rizikos). Kompetencijos kaip gebėjimai yra individualiosios psichofiziologinės ir psichologinės ypatybės (dėmesio, pojūčių, suvokimo, atminties, mąstymo, vaizduotės), padedančios sėkmingai atlikti tam tikrą veiklą, sužinoti, išmokti bei įgyti įgūdžių.

Individualios asmenybės savybės, kurios lemia tam tikros veiklos sėkmę ir pasireiškia savita šiai veiklai būtinų žinių, mokėjimų ir įgūdžių dinamika. Gebėjimai – išugdyti, išlavinti gabumai, pavyzdžiui, grojimas, skaitymas, rašymas, skaičiavimas, kalbėjimas. Sugebėjimų terminą psichologai dažnai vartoja kaip gabumų sinonimą, bet sugebėjimų reikšmė yra kiek platesnė (iš dalies apima ir mokėjimus, ir įgūdžius).

Mokymosi formos

vis daugiau naudojama mokymosi formų, be tradicinių mokymosi formų, pavyzdžiui, pamokų ir seminarų, papildomų naujų mokymosi formų, tokių, kaip kokybės ratas, mokymosi salos, instruktavimas ir interneto bendruomenės

MVĮ

Mikroįmonės, mažosios ir vidutinės įmonės (MVĮ) vaidina esminį vaidmenį Europos ekonomikoje. Tai – pagrindinis verslumo įgūdžių, naujovių ir užimtumo šaltinis. Po plėtros 25 valstybių Europos Sąjungoje apie 23 milijonai MVĮ teikia apie 75 milijonus darbo vietų ir sudaro 99 % visų įmonių.

Naujovės iš verslo perspektyvos

Kol kas mes turime suprasti, kad naujovės yra sėkmingas euro įvedimas į kažką nauja ir naudinga, pavyzdžiui, naujas procesas, metodas, praktika, įranga, produkto ar paslaugos įvedimas.

Tačiau kaip inovacijų pažvelgti iš verslo perspektyvos? Inovacijos yra idėja naudingus pelno realizavimas. Yra trys pagrindiniai punktai: realizavimas, idėja, ir pelnas. Ką mes galime pridėti šį apibrėžimą sąvokos "teigiamas pokytis", "Nauja reikšmė" ir "socialinei pridėtinei vertei."

Nenuostolingumo analizė

yra matematinis metodas, siekiantis nustatyti gamybos ir pardavimo kiekį, reikalingą gauti pelną.

Organizacinę struktūrą

sudaro veikla, pavyzdžiui, užduočių paskirstymas, koordinavimas ir priežiūra, kurios nukreiptos į organizacinius tikslus. Jis taip pat gali būti laikomas žiūrėjimu į perspektyvą, per kurį asmenys gali pamatyti savo organizaciją ir jos aplinką.

Pagrindinės įmonės veiklos kryptys/taisyklės

apima visus įmonės principus, kurie yra bendri su visomis suinteresuotosiomis šalimis, tiek rašytiniu formatu tiek verbaliniu būdu. Įmonės principai diktuoja elgesio gaires tiek įmonei tiek jos aplinkai. Jie išreiškia vizija, įmonės vertybes, normas ir idealus, kurie sudaro tokios įmonės kultūrą.

Personalo ugdymas

Personalo mokymas ar kvalifikacijos kėlimas yra labiau susijęs su ta darbuotojų kvalifikacija, kuri reikalinga šiuo metu jų užimamoms pareigoms atlikti. Tuo tarpu žmogiškųjų išteklių ugdymas susijęs su kvalifikacija, kuri bus reikalinga ateities darbams atlikti. Taigi žmogiškųjų išteklių ugdymo sistema yra orientuota į ateitį, ji įgalina greitai reaguoti į besikeičiančią situaciją ir suteikia organizacijai tam tikrą pranašumą konkurencinėje kovoje.

Antra, žmogiškųjų išteklių ugdymo sistemos tikslai turi būti formuluojami atsižvelgiant į įmonių ir jų darbuotojų interesus. Jau buvo minėta, kad Lietuvoje dažniausiai žmogiškųjų išteklių mokymas organizuojamas, kai reikia patenkinti tam tikrus įmonių poreikius. Tuo tarpu žmogiškųjų išteklių ugdymo strategija bus veiksminga ir motyvuojanti tik tuo atveju, jei ji suderins abiejų pusių tikslus.

Po-vartotojiškumas

Medžiaga, kuri pirmą kartą buvo naudojama vartotojo, o dabar perdirbta į kažką kita.

pre-consumer / post industrial

Medžiaga, kuri atėjo iš gamybos proceso.

Saulės energija

Galia gaminama saulės arba fotoelektros elementų.

Sąžininga prekyba

Socialinis judėjimas, skatinantis darbo standartus, teisingą atlyginimą. Įgyvendinta 1997 ši iniciatyva yra teisiškai įpareigojantis susitarimas, kuriuo daugiau nei 160 šalių sutiko sumažinti savo šiltnamio efektą sukeliančių dujų išmetimą 5,2 procentais.

Sąnaudų ir naudos analizė

svarsto ir kiekybiškai būsimą naudą, kuri yra ne tik pinigine išraiška. Tai gana stiprus metodas, kuris gali išvesti investicinių alternatyvų vertę.

Socialinė ekonomika

"Socialinė ekonomika" plačiai žinomas kaip trečiojo sektoriaus organizacija. Tai nėra nei privačios pelno organizacijos, nei valdžios. Trečiasis sektorius susideda iš asociacijų, labdaros organizacijų, bažnyčių, klubų, visuomeninių organizacijų, kooperatyvų, savidraudos įmonių, ne pelno siekiančių organizacijų, profesinių sąjungų ir kt.

Socialinės įmonės yra dalis platesnio masto socialinės ekonomikos arba "trečiasis sektorius", kuri apima visas organizacijas, kurios nėra nei viešojo, nei privataus sektoriaus dalis. Socialinių įmonių vaidmuo yra stiprinti socialinės ekonomikos ir saugių vietinių išteklių plėtrą, siekiant pasiūlyti socialines paslaugas pažeidžiamoms visuomenės grupėms, kurioms reikalinga pagalba, kad būtų nepriklausomos.

Socialinės įmonės

Ne pelno siekianti organizacija, įgyvendinanti ekonominę veiklą, siekianti generuoti pelną, kuris apima organizacijos socialinės veiklos išlaidas.

Socialinis verslumas

yra socialinės problemos pripažinimas ir verslumo principų naudojimas norint pasiekti norimus socialinius pokyčius. Tai galima pasiekti per savosios įmonės valdymą. Nors verslininkas paprastai matuoja veiklos rezultatus pagal pelno dydį, socialiniai aktyvus verslininkas šią naudą matuoja pagal grįžtamąjį ryšį visuomenei. Taigi, pagrindinis socialinio verslumo tikslas yra toliau plėsti socialinius, kultūrinius ir aplinkos apsaugos tikslus.

Strategijos įgyvendinimas

tai valdymo sprendimo ar sprendimų tam tikros sistemos problemoms spręsti, jos kokybiniais pokyčiams, pasirengimo jiems ir jų įgyvendinimo procesui, apimančiam visą ciklą – nuo sprendimo idėjos iki sprendimo rezultatų (tokia strategijos rengimo ir įgyvendinimo samprata išreiškia strategijos nuostatas, numatančias galimybę sprendimų rengimą ir įgyvendinimą disjungti į vieną nedalomą tęstinį procesą, kurio metu ankstesni sprendimų variantai galėtų būti koreguojami, pritaikant juos prie realiu laiku nenutrūkstamai vykstančių pokyčių ir orientuojantis į nenutrūkstamai atsinaujinančias idėjas bei požiūrius į problemas), skatinti

Strateginė analizė

yra vienas iš pagrindinių ir naudingiausių įrankių strateginio verslo planavime. Jame galima nustatyti savo organizacijos poziciją ir palyginti visa tai su konkurencinga rinka.

Strateginė lyginamoji analizė

yra lyginimas to, ką jūsų įmonė daro su augančia pramone. Ji atspindi ilgalaikę įmonės kryptį, lyginant dabartinius rezultatus su konkurencingomis įmonėmis.

Strateginis pasirinkimas

yra apibrėžtas, kaip pasirinkimas geriausių veiksmų, vertinant savo strateginius variantus.

SWOT analizė

nagrinėja stipriąsias ir silpnąsias įmonės puses, taip pat galimybes ir grėsmes, kurias kelia išorinės aplinkos, taip pat išoriniai veiksniai.

tvarumas

Patenkinti dabartinius žmonių poreikius nepakenkiant būsimų kartų galimybėms patenkinti savus poreikius; veikia tokiu būdu, kuris atitinka šias sąlygas: 1) neturi pašalinti medžiagas iš žemės greičiau, nei jie gali būti regeneruojami žemės, 2) turi neteršti orą, žemę ir vandenį greičiau, nei žemė gali apdoroti ir valyti tai, 3) turi nesunaikinti gamtą greičiau, nei ji gali pati atsinaujinti, ir 4) sąžiningai ir teisingai, apimantis pagrindinius pasaulinius žmogaus poreikius.

Vadovavimo stilius

suteikia veiksmų kryptį, įgyvendinant planus, ir motyvuojant žmones. Yra daug įvairių vadovavimo stilių, kurie gali būti politinių, verslo ar kitų sričių lyderių.

Vėjo energija

Energija pagaminta vėjo turbinų arba vėjo malūnų menčių. Tai pigiausias ir sparčiausiai auganti atsinaujinančios energijos technologija.

Veiklos struktūra

yra logiška ir chronologinė struktūra: atskirų sekų ir renginių procesų visuma. Simboliška iliustracija sekų ir įvykių yra būdingas veiklos struktūrai.

Verlso plėtra

apima įvairius metodus ir atsakomybes, kuriomis siekiama įgyti naujų klientų ir naujų rinkų. Iš esmės tai nustato standartinį metodą plėtoti naujas galimybes.

Vertikali integracija

apibūdina valdymo kontrolės stilių. Vertikaliai integruotas bendroves tiekimo grandinėje vienija bendras savininkas. Paprastai kiekvienas tiekimo grandinės narys gamina kitą produktą arba (rinkos specifinės) paslaugą, norint patenkinti bendrą poreikį.