**Глосарій**

[Корпоративна культура – сукупність цінностей, норм, традицій та практик, які визначають спосіб функціонування організації та взаємодію між її працівниками](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/26569/1/EV2018_272-279.pdf).

[Організаційна ідентичність – внутрішнє уявлення про підприємство та його цінності, яке надає співробітникам організаційної ідентичності](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/26569/1/EV2018_272-279.pdf).

[Адаптація нових співробітників – процес, який допомагає новим працівникам швидко впоратися з робочими завданнями та правильно сприймати явища, що відбуваються на підприємстві](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/26569/1/EV2018_272-279.pdf).

[Індивідуальна та колективна відповідальність – стимулювання працівників до виконання завдань та спільної відповідальності перед організацією](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/26569/1/EV2018_272-279.pdf).

 Договір про співробітництво - договір про умови співробітництва територіальних громад, що визначає форму співробітництва, зобов’язання та відповідальність сторін - суб’єктів співробітництва, джерела та обсяги його фінансування.

Співробітництво територіальних громад (далі - співробітництво) - відносини між двома або більше територіальними громадами, що здійснюються на договірних засадах у визначених цим Законом формах з метою забезпечення соціально-економічного, культурного розвитку територій, підвищення якості надання послуг населенню на основі спільних інтересів та цілей, ефективного виконання органами місцевого самоврядування визначених законом повноважень

Спільний проект - комплекс спільних заходів, що здійснюються органами місцевого самоврядування суб’єктів співробітництва за рахунок коштів місцевих бюджетів та інших не заборонених законодавством джерел і спрямовані на соціально-економічний, культурний розвиток територій;

Характеристику компетенції – співробітники повинні бути професіоналами своєї справи з належним рівнем відповідної освіти, досвідченими, здатними до прийняття рішень, які вміють виявити ініціативу, відповідальними та дисциплінованими. Наявність чесності та неупередженості – найважливіші характеристики, яких залежить ділова репутація підприємства. Відповідно до них, в організації не повинен виникати конфлікт інтересів.

Відповідальний підхід до діяльності – гарна якість робіт, послуг, товарів. Шанобливе ставлення до людини як до носія права і свободи, як до особи. У співробітників, безсумнівно, є права та обов`язки, які невід`ємні. Не допустима дискримінація за будь-якими ознаками.

Характеристику патріотизму – прагнення працювати на благо підприємства та держави загалом.

Гарантія безпеки – конфіденційна інформація не повинна поширюватися, діяльність кожного працюючого має бути спрямована на розвиток та безпеку підприємства. Організація повинна дбати про те, щоб працівники працювали за максимально безпечних умов.

Турбота про благополуччя – спрямованість отримання матеріальних благ, задоволення потреб. Наявність гнучкості – світ навколо постійно змінюється, тому необхідно своєчасно відгукуватися на такі зміни, адаптуватися та вміти імпровізувати, якщо є потреба. Тут варто відзначити вміння працювати в команді над вирішенням несподіваних проблем для того, щоб загальні цілі все ж таки були досягнуті.

Гармонійність та баланс – навіть різнобічні аспекти мають бути у рівновазі друг з одним, забезпечуючи ефективність підприємства у цілому. Завдяки цьому робота в організації не припинятиметься навіть при позаштатних ситуація