

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ОРГАНИЗАЦИИ

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2020

Форма обучения
заочная

Владивосток 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Управление социальным развитием организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Масилова М.Г., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, marina.masilova@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 03.04.2024 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	0000000000D188DA
Владелец	Варкулевич Т.В.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	0000000000D188DD
Владелец	Варкулевич Т.В.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины «Управление социальным развитием организации» является формирование у студентов знаний в сфере управления социальным развитием организации и личностной готовности к их применению в профессиональной деятельности по управлению персоналом.

Дисциплина основана на теоретических концепциях социального управления и практических наработках современного социального менеджмента, в ней раскрываются присущие данной деятельности закономерности, проблемы управления развитием социальных отношений и подходы к их решению.

Задачи освоения дисциплины

1. Сформировать у студентов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области.

2. Сформировать целостные представления о социальном управлении и социальном развитии организации.

3. На основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки в сфере социального управления – внедрять системный подход к управлению социальным развитием организации, разрабатывать и реализовывать социальные программы и проекты.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знания:	принципы формирования команды на основе управления социальными процессами
			Умения:	анализировать проблемы социального характера, проводить аудит человеческих ресурсов
			Навыки:	основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» относится к факультативным дисциплинам учебного плана ОПОП 38.03.02 Менеджмент. Изучается на втором курсе (4 семестр).

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо-емкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттес-тации	
					Всего	Аудиторная			Внеауди-торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.02 Менеджмент	ЗФО	Ф.00	4	3	9	4	4	0	1	0	99	3

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Научные основы и опыт развития социально-трудовых отношений	1	1	0	10	Тест, доклады
2	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации	1	1	0	17	Доклад, сообщение, тест
3	Социальная среда организации как объект управления	1	1	0	20	тестирование
4	Система управления социальным развитием организации, социальные параметры организации	1	1	0	20	Тест, разноуровневые задания, кейс
5	Организационные структуры и нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации	0	0	0	16	Тест, творческое задание
6	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности	0	0	0	16	Тест, разноуровневые задания
Итого по таблице		4	4	0	99	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Научные основы и опыт развития социально-трудовых отношений.

Содержание темы: Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Отечественный опыт управления социальным развитием. Современные тенденции социального развития. Гуманизация труда: определение, принципы, направления. Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений на примере российских или иностранных компаний. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция - презентация.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Поиск информации, конспект лекций, изучение рекомендуемой литературы.

Тема 2 Социальная политика как основа управления социальным развитием организации.

Содержание темы: Модели социального государства и государственная социальная политика. Уровни реализации социальной политики. Объект, субъект, характеристики и направления социальной политики организации. Факторы, влияющие на социальную политику. Корпоративная социальная политика. Взаимоотношения организации с Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция с презентационным материалом.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Поиск информации, конспект лекций.

Тема 3 Социальная среда организации как объект управления.

Содержание темы: Понятие и структура социальной среды и социального развития организации. Элементы и характеристики социальной среды. Факторы внешней и внутренней социальной среды организации. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом. Взаимосвязь понятий «качество жизни», «качество трудовой жизни» и «удовлетворенность трудом». Соотношение понятий «качество жизни», «образ жизни», «стиль жизни», «уровень жизни». Составляющие качества трудовой жизни. Структура социальной среды организации. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: поиск информации, изучение материала, подготовка самостоятельной практической работы.

Тема 4 Система управления социальным развитием организации, социальные параметры организации.

Содержание темы: Система компонентов управления социальным развитием организации. Модель процесса управления социальным развитием организации. Методологический подход к оценке эффективности управления социальным развитием Цели и функции управления социальным развитием (создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников). Принципы, методы управления социальным развитием организации. Этапы создания системы управления социальным развитием организации. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция с презентационным материалом.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Поиск информации, конспект

лекций.

Тема 5 Организационные структуры и нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации.

Содержание темы: Нормативно - правовое обеспечение социального развития организации. Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по социальному развитию. Российские и международные законодательные акты. Коллективный договор, социальный кодекс как инструменты управления социальным развитием организации. Социальная служба организации, ее задачи и функции. Общественные организации, их роль. Социальный менеджер, требования к уровню компетентности и профессионально-важные качества. Социальная ориентированность как составляющая управленческой культуры менеджера. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция-презентация.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение материалов лекции. Разработка нормативно-правовых документов (по выбору) – коллективный договор, социальный кодекс, положение о социальной защите и поддержке, о социальной службе конкретной организации и др.

Тема 6 Социальные технологии как механизм управленческой деятельности.

Содержание темы: Сущность социальных технологий. Социальные программы как форма реализации социальной политики организации. Виды социальных программ. Технология разработки социальных программ. Технология создания системы управления социальным развитием организации. Этапы разработки и реализации социальных программ.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция с презентацией.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Поиск информации, конспект лекций, анализ управления социальным развитием организации на примере конкретной организации.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

В учебных пособиях представлены материалы, описывающие опыт зарубежных стран в социальном развитии и современные достижения крупных российских предприятий в деятельности по управлению социальным развитием. Они позволяют студентам ознакомиться с конкретными примерами успешной управленческой практики и сформировать позитивную модель управления социальным развитием, а также заимствовать некоторые подходы, методы и приемы для своей профессиональной деятельности.

Для успешного освоения учебного материала и выполнения практических заданий студентам необходимо научиться работать с тестами, осуществлять поиск информации с помощью ресурсов ИНТЕРНЕТ.

Студенты как очной так и заочной форм обучения выполняют самостоятельную работу в форме письменного задания. Тема письменного задания «Анализ управления социальным развитием организации в (указать название конкретной организации)».

Задание представляет собой исследование управления социальным развитием организации, являющейся местом настоящей работы студента (или бывшего места работы), и разработку рекомендаций по его улучшению.

Работа по объему должна составлять 5-6 страниц печатного текста и содержать анализ управления социальным развитием организации по следующему плану:

1. Краткая характеристика организации и кадрового состава

- форма собственности, отраслевая принадлежность, цель и основные показатели деятельности организации;

- характеристика кадрового состава на основе анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры, общего числа работающих, числа работников по социально-демографическим показателям, образованию и др.;

- характеристика кадровой ситуации на основе анализа изменения общей численности работников, текучести кадров и др.

2. Характеристика социальной ситуации в организации

- характеристика состава персонала организации с точки зрения наличия категорий, нуждающихся в социальной защите и поддержке;

- характеристика социальной напряженности в организации на основе анализа удовлетворенности трудом, социального самочувствия работников;

- характеристика позиции руководства в отношении предоставления социальных льгот, услуг и гарантий.

3. Характеристика внутренней социальной среды организации

- характеристика социальной инфраструктуры организации;

- характеристика социальных услуг, льгот и гарантий, предоставляемых организацией своим работникам;

- характеристика социально-психологического климата, сплоченности коллектива.

4. Характеристика системы управления социальным развитием организации

- анализ нормативно-правовой базы управления социальным развитием организации (Коллективный договор или соглашения, Положения о социальной поддержке или защите работников);

- анализ организационных механизмов управления социальным развитием организации (социальная служба или служба персонала, социальные работники и др.);

- анализ социальных программ, реализуемых в организации (в отношении обеспечения занятости, улучшения жилищных условий, социального и др. видов страхования, охране здоровья, улучшения условий труда, организации досуга и т.д.)

5. Рекомендации по улучшению управления социальным развитием организации.

При выполнении работы необходимо раскрыть каждый пункт приведенного выше плана. При этом важно опираться на имеющиеся в организации локальные нормативные акты, статистические отчеты, информационные материалы и другие источники, содержащие различные данные, например о социально-экономических показателях деятельности, кадровом составе, категориях персонала, затратах на социальные льготы и услуги и др.

Кроме того, необходимо использовать результаты применения социологических методов исследования – материалы собственного «включенного наблюдения» и бесед (интервью) с работниками, а также анкетирования, которое проводилось (или проводится) в организации или проведенного с целью изучения удовлетворенности условиями труда и быта, социально-психологического климата, социального самочувствия и т.д.

Работа в целом не должна носить описательный характер, сделанные выводы должны подкрепляться конкретными примерами, фактами, извлечениями из документов. Аналитический характер работе придаст сравнение, обобщение материала, наличие оценочных суждений.

Предлагаемые рекомендации должны быть конкретными, предлагать меры, которые реально могут быть реализованы в данной организации и приведут к позитивным изменениям в управлении социальным развитием организации.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме

электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Егоршин, А. П. Управление социальным развитием персонала : учебник / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 336 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2074255. - ISBN 978-5-16-018879-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2074255>(дата обращения: 30.09.2024)

2. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинайд. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2024. - 182 с. - ISBN 978-5-9765-0031-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2149749>(дата обращения: 30.09.2024)

8.2 Дополнительная литература

1. Лобанова, Е. Э. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебное пособие / Е. Э. Лобанова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2021. — 102 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/195135> (дата обращения: 30.09.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Родюкова, Т. Н. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Т. Н. Родюкова. — Москва : РГУ МИРЭА, 2021. — 101 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/218471> (дата обращения: 30.09.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Управление социальным развитием организаций воздушного транспорта : методические указания / составители А. В. Газиянц, С. М. Галузина. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА им. А.А. Новикова, 2023. — 50 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/366731> (дата обращения: 30.09.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

8.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные

системы (при необходимости):

1. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
2. Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ"
3. Электронный журнал HR-Journal - <http://www.hr-journal.ru/>
4. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
5. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
6. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Стол прямоуг. 8 мест
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows XP Professional w/SP3 32-bit Russian
- Антиплагиат. ВУЗ

10. Словарь основных терминов

Альтруизм – самоотверженное, добровольное, бескорыстное служение людям, оказание им помощи в тяжелых жизненных ситуациях.

Безопасность социальная – состояние и характеристика меры достижения оптимального уровня безопасности функционирования, воспроизводства и развития социальной системы, которое обеспечивается совокупностью осуществляемых государством и обществом политических, правовых, экономических, идеологических, организационных и социально-психологических мер, позволяющих сохранять существующие в обществе конституционный строй, социальную стабильность.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено или их уровни не превышают гигиенических нормативов.

Гигиена труда – система обеспечения здоровья работающих в процессе трудовой деятельности.

Государственная социальная политика – действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, подкрепленные необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитанные на определённые социальные результаты.

Группы социальные – элементы социальной структуры, типичные формы существования в обществе более или менее распространенного множества субъектов, имеющих устойчиво сходное социальное положение.

Гуманизация труда предполагает приспособление (адаптацию) той или иной стороны трудовой жизни к человеку: усиление социальной ориентации производства,

создание максимально благоприятных для работника условий труда, предоставление возможности для самоутверждения и самовыражения, реализации трудового потенциала.

Гуманизм – идеология и практика, основанные на принципах равенства, справедливости, рассматривающие человека, как высшую ценность.

Защита социальная – целенаправленные действия государства и общества, обеспечивающие индивиду, социальной группе, в целом населению комплексное, разностороннее решение различных проблем, обусловленных социальными рисками, которые могут привести или уже привели к полной или частичной потере указанными субъектами возможностей реализации прав, свобод и законных интересов, экономической самостоятельности и социального благополучия, а также их оптимального развития, восстановления или приобретения.

Зрелость социальная – объективно необходимый этап развития личности, характеризуемый самостоятельным социальным положением человека. Находит свое конкретное выражение в реализации человеком гражданских прав и обязанностей, усвоении нравственных и духовных норм общества.

Институты социальные – элементы социальной структуры общества, представляющие собой относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых организуется общественная жизнь, обеспечивается устойчивость связей и отношений в рамках социальной организации общества.

Качество жизни – совокупность материальных, социальных, демографических и т.п. условий жизни и уровень их развития. Субъективное восприятие и оценка человеком своей жизни.

Качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда с позиции удовлетворения посредством труда разнообразных потребностей работников (в профессиональном росте, самореализации, оплате, охране и безопасности труда с целью наилучшей реализации их способностей).

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем.

Морально-психологический климат коллектива – относительно устойчивое образование, выявляющее меру взаимной удовлетворенности (неудовлетворенности) внутриколлективными отношениями и сотрудничеством, их воздействие на решение стоящих перед коллективом задач.

Общность социальная – разновидность элементов социальной структуры, сходство некоторых существенных характеристик социального положения. Этим общность социальная качественно отличается от социальной группы, для которой свойственно сходство всех существенных характеристик социального положения.

Организация – объединение людей, совместно реализующих общую цель и действующих на основе определенных принципов и правил; это элемент общественной системы, объект и субъект общества.

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Патернализм – (от лат. pater – отец) идеология, политика и практика деятельности по решению социальных проблем; букв. «отцовская забота».

Политика социальная (государственная) – концепция и программа действий государства и представляющих его должностных (президента, председателя правительства, руководители регионов и другие) и юридических лиц (законодательных и исполнительных органов власти всех уровней, конкретных социальных систем и служб), партий, движений, отдельных политических лидеров; собственно реализуемая комплексная социальная технология в данном социальном времени и конкретном территориально-правовом пространстве (административно-территориальном образовании: стране, области, крае, городе и т.д.).

Проектирование социальное – процесс создания прообраза (прототипа)

предполагаемого социального объекта, социального явления или социального процесса посредством научно обоснованного определения вариантов их планового развития и с целенаправленным изменением конкретных социальных институтов.

Развитие – это закономерное и целенаправленное изменение во времени, направленное на совершенствование процессов и выраженное в количественных, качественных и структурных преобразованиях.

Социальная информация – часть информации, участвующая в процессах информационного взаимодействия в социальных (общественных) системах, (в отличие от информационных процессов, протекающих в физических и технических системах).

Социальная инфраструктура – 1) совокупность материально-вещественных элементов, создающих и обеспечивающих общие условия для пространственной и временной организации жизнедеятельности населения в контексте его социально-экономических, демографических и культурных особенностей; 2) совокупность структурных и функциональных элементов хозяйственной системы – объектов, включенных в производственные отношения, – направленных на создание общих условий для социального развития.

Социальная ответственность организации – уровень добровольного отклика на социальные проблемы общества, лежащие вне определяемых законом или регулируемыми органами требований.

Социальная поддержка – форма социальной защиты, направленная на удовлетворение насущных потребностей человека, имеющая адресный характер.

Социальная политика – 1) система экономических, правовых, социальных и прочих мер направленных на обеспечение достойного уровня и качества жизни; 2) взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоев, социальных, социально-демографических, социально-профессиональных групп, социальных общностей (семьи, народы, население города, поселка, региона и т.п.).

Социальная помощь – форма социальной защиты, направленная на удовлетворение перспективных потребностей как в материальном так и не материальном виде и ориентированная не только на социальный, но и экономический эффект.

Социальная проблема – объективно возникающее в процессе функционирования и развития общества противоречие; комплекс вопросов, требующих решения средствами социального управления.

Социальная программа – 1) деятельность с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание, изложение взаимосвязанных направлений, календарный план. *Социальные программы* представляют собой комплексные действия, разрабатываемые для получения определенного результата в определенный период времени и в соответствии с установленным бюджетом; 2) комплексные действия, разрабатываемые в рамках социально ориентированной деятельности организации для получения определенного результата в определенный период времени и в соответствии с установленным бюджетом.

Социальная работа – особая профессиональная область деятельности, связанная с применением социально-психологических и педагогических методов и приёмов для решения индивидуальных и социальных проблем человека.

Социальная система – упорядоченные в определенном отношении компоненты – взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество.

Социальная среда – совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп.

Социальная среда организации – совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников: социальная инфраструктура организации, условия работы и охрана труда, социальная защищенность работников, социально-психологический климат коллектива, материальное вознаграждение труда, вне рабочее время и использование досуга.

Социальная сфера – специфическое пространство общественной жизнедеятельности,

обеспечивающее непрерывное воспроизводство, развитие, самореализацию всех социальных субъектов, их взаимодействие и общение. В структуру социальной сферы входят социальные субъекты (индивиды, семьи, трудовые коллективы, слои населения), социальные организации (учреждения, предприятия соц. инфраструктуры), социальные институты (законодательные, правовые механизмы регулирования отношений).

Социальная технология – определенный способ осуществления деятельности по достижению общественно значимых целей. Сущность способа состоит в рациональном расчленении деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией.

Социальное государство – понятие, призванное подчеркнуть, что социальные проблемы входят в состав приоритетных для данного государства; общее обозначение заботы государства о решении социальных проблем граждан.

Социальное положение – устойчиво производимый в данном обществе тип жизнедеятельности людей, который формируется совокупностью реально доступных им условий и способов жизнедеятельности и определяет фактические возможности, направленность развития личности.

Социальное развитие – необходимое, направленное закономерное развитие социально-трудовой сферы или ее отдельных составляющих – социально-трудовых отношений, социальных институтов, социальных общностей и т.д, в результате чего происходят количественные и качественные изменения социально-трудовой сферы.

Социальное управление – 1) одна из отраслей научного знания, направленная на изучение потребностей развития общества и его подсистем, формировании критериев и показателей социального развития, выделение возникающих проблем, разработку методов их решения; 2) один из основных видов управления, функция которого заключается в воздействии на общество и его структурные элементы в целях упорядочения и совершенствования процессов его жизнедеятельности и развития.

Социально-трудовая сфера – составная часть социальной рыночной экономики, ее основные элементы и компоненты – социальная сфера, социально-трудовые отношения в области формирования и развития рынка труда, занятости, заработной платы, системы социального партнерства, социальной защиты, социального страхования, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала и т.д.

Социальный менеджмент – представляет собой процесс применения теории социального управления в организациях различных сфер деятельности и форм собственности для достижения согласованных целей организации, общества и человека.

Социальный паспорт организации – система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия.

Социальный проект – разновидность социальной программы, где отражены актуальные ориентиры, общие задачи, уточнены сроки достижения подцелей, скоординированы усилия исполнителей на основе глубокого изучения исходного развития объекта и исполнения социальных нормативов. Проект включает меры не только социально-диагностического, но и организационно-управленческого обеспечения.

Социальный статус – 1) соотносительная позиция индивида или группы, определяемая социальными; 2) интегративный показатель положения социальных и других групп и их представителей в обществе, в системе социальных связей и отношений в силу определенной позиции, роли, имущественного достатка

Социум – большая и устойчивая территориальная общность, характеризующаяся единством условий жизнедеятельности, интересов, целей, культурных и социально-психологических традиций населения.

Статус работника в организации – 1) позиция, занимаемая работником в структуре социальных отношений в организации; 2) способ идентификации работника с социальной структурой организации.

Управление социальным развитием организации – специфическое направление социального менеджмента, вид планомерного и комплексного воздействия на социальную

среду организации с целью создания для работников организации надлежащих условий труда и быта, постоянное улучшение этих условий.

Управление социальными процессами – в широком смысле это управление всей совокупностью условий жизнедеятельности, формированием социальной структуры, социальной инфраструктуры, приводящее к переходу социального объекта из одного качественного состояния в другое; в узком смысле – управление сторонами общественной жизни, касающимися взаимоотношения людей и социальных групп.

Уровень жизни – 1) система количественных и качественных показателей различных сфер человеческой жизни: реальный доход населения, уровень потребления продовольственных и непродовольственных товаров, услуг, размер оплаты труда, продолжительность рабочего и свободного времени, жилищные условия, качество обслуживания населения, развитие образования, здравоохранения, культуры и т.д.; 2) уровень удовлетворения потребностей населения, обеспеченный массой товаров и услуг, используемых в единицу времени.

Экспертиза социальная – деятельность с целью формирования мотивированного заключения по социальным проблемам, явлениям, процессам, социально ориентированным планируемым или осуществляемым решениям.