

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДЕНО
Декан факультета
дополнительного образования
д.э.н., профессор В.М.Корнев

« ____ » _____ 2018г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Организация корпоративной социальной политики»

Наименование программы переподготовки: Управление персоналом

Программу разработал: к.т.н., доцент Чулков А.В.

Самара 2018 г.

Наименование дисциплины: Организация корпоративной социальной политики.

1. Цели и задачи освоения дисциплины:

Цель дисциплины – формирование у обучающихся комплекса теоретических знаний и практических навыков в области организации корпоративной социальной политики, управления социальным развитием персонала, владения методами и инструментами анализа социальной сферы организации и разработки планов и программ социального развития персонала.

Задачи дисциплины:

- формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков в области организации корпоративной социальной политики;
- изучение направлений и принципов социальной политики государства и ее связей с корпоративной социальной политикой;
- раскрытие роли, функций и задач управления социальным развитием организации;
- изучение принципов и форм социального партнерства;
- формирование практических навыков в области организации корпоративной социальной политики, планирования социального развития персонала и применение их на практике.

Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);

профессиональные компетенции (ПК):

- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);
- некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- направления государственной социальной политики и принципы ее реализации;
- основные методологические подходы к организации корпоративной социальной политики и к социальному развитию персонала организации;
- принципы и формы социального партнерства как особой области социально-трудовых отношений и инструмента организации корпоративной социальной политики;
- методы анализа влияния внутренней и внешней среды организации на организацию корпоративной социальной политики;

- методы поискового социального прогнозирования;
- принципы и методы планирования социального развития персонала организации;
- показатели и нормативы социального развития персонала.

Уметь:

- анализировать факторы внешней и внутренней среды, влияющие на социальную политику и развитие персонала организации;
- ставить цели и определять приоритеты в управлении социальным развитием персонала;
- выявлять проблемы в области социального развития персонала и готовить обоснованные предложения по их решению;
- разрабатывать поисковый прогноз направлений развития социальной политики организации;
- оценивать качество трудовой жизни и разрабатывать предложения по его повышению;
- осуществлять взаимодействие с государственными структурами и общественными организациями по вопросам социального развития персонала организации.

Владеть:

- методами анализа уровня социального развития персонала, выявления социальных проблем в организации;
- методами планирования и прогнозирования социального развития персонала организации;
- методами расчета и анализа показателей эффективности социальной политики;
- навыками разработки нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность по организации социальной политики и социальным развитием персонала организации.

2. Содержание дисциплины (модуля)

Наименование тем	Содержание обучения	Объем часов	Планируемые результаты обучения (код компетенции)
1. Теоретические основы организации корпоративной социальной политики (КСП)	Основные понятия и определения в области организации корпоративной социальной политики. Цели и задачи организации КСП. Субъекты и объекты организации КСП. Социально - психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы (социальное самочувствие, социальная напряженность, социальная позиция в отношении предоставления социальных благ). Качество трудовой жизни: понятие, сущность. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности	2	ОПК-4

	социотехнической системы организации.		
Самостоятельная работа	Доклады (презентации) обучающихся по изучаемой теме.	2	
2. Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации.	Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства. Влияние на КСП социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи и направления социальной политики в условиях трансформации общественных отношений. Государственное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения. Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на КСП.	1	ОПК-4 ПК-38
Практические занятия	Доклады (презентации) обучающихся по изучаемой теме.	2	
Самостоятельная работа	Круглый стол на тему: «Актуальные направления государственной социальной политики».	2	
3. Социальное партнерство как особая область социально-трудовых отношений и инструмент организации КСП.	Основные понятия и определения в области социального партнерства. История развития социального партнерства. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства. Формы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика. Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.	2	ОПК-4 ПК-38
Самостоятельная работа	Доклады (презентации) обучающихся по изучаемой теме.	2	
Практические занятия	Групповая дискуссия на тему: «Социальное партнерство в Самарской области»	2	ОПК-4

<p>4. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.</p>	<p>Показатели, индикаторы и нормативы социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Объективные и субъективные показатели. Абсолютные и относительные показатели. Прогнозные и нормативные показатели социального развития. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов.</p> <p>Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.</p>	2	ПК-29
Самостоятельная работа	Доклады (презентации) обучающихся по изучаемой теме.	2	ПК-29
Практические занятия	Анализ структуры социальных показателей, использованных в плане социального развития конкретного предприятия.	2	
<p>5. Планирование организационно - технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики.</p>	<p>История планирования социального развития организаций. Субъекты планирования социального развития персонала. Определение целей социального развития персонала. Методы планирования социального развития. Поисковое социальное прогнозирование как база планирования социального развития персонала. Методы и технологии поискового социального прогнозирования. Социальная проблема как объект планирования социального развития. Классификация социальных проблем. Основные принципы планирования социального развития персонала. Системность и комплексность планирования социального развития персонала как базовый принцип.</p> <p>Структура и содержание плана социального развития персонала. Социальный паспорт организации. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора.</p>	2	ОПК-4 ПК-29
Самостоятельная работа	Доклады (презентации) обучающихся по изучаемой теме.	4	

Практические занятия	Прогнозирование социальной ситуации с использованием методологии поискового социального прогнозирования.	2	
6. Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики.	Источники информации управления социальным развитием персонала. Требования к информации: достоверность, надежность, полнота, качество, актуальность, оперативность. Критерии определения достаточности информации для оценки уровня социального развития и обоснования существующих проблем. Источники статистических данных. Социологические исследования как основной источник информации управления социальным развитием персонала. Функции социологических исследований. Планирование и организация проведения социологических исследований для целей социального развития персонала. Методы визуализации информации в сфере организации социальной политики.	1	ПК-29
Самостоятельная работа	Доклады (презентации) обучающихся по изучаемой теме.	2	
Практические занятия	Анализ анкеты социологического исследования, направленного на анализ и оценку социальной политики.	2	
7. Оценка эффективности корпоративной социальной.	Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным развитием персонала. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффек-	2	ПК-29

	тивной социальной политики.		
Самостоятельная работа	Доклады (презентации) обучающихся по изучаемой теме.	4	ПК-29
Практическое занятие	Решение кейса , предусматривающего расчет экономической эффективности от снижения текучести кадров.	2	

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации – зачет.

4. Оценочные материалы дисциплины (модуля)

Терминологический диктант

1. _____ – это процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; вид взаимодействия личности с социальной средой.

2. _____ – это отрасль гигиены, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека и разрабатывающая научные основы, и практические меры, направленные на профилактику вредного и опасного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работающих.

3. _____ – это одно из направлений организации труда, предполагающее создание в организациях (на предприятиях) условий, способствующих повышению культуры и эффективности производства; нацелена на возвышение человека как творческой личности, сохранение его здоровья и способности к труду на протяжении всей трудовой жизни.

4. _____ – это сформировавшийся образ делового человека или фирмы, в котором выделяются ценностные характеристики и черты, оказывающие определенное воздействие на окружающих.

5. _____ – это условия производственной жизни, позволяющие учесть степень реализации интересов работника и использования его интеллектуальных, творческих, моральных, организационных способностей и др.

6. _____ – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 ТК РФ). Коллективный договор на предприятии заключают работодатель и профсоюз работников или полномочные представители работников, если работники не объединились в профсоюз.

7. _____ – это процесс двустороннего обмена мыслями и информацией, ведущий к достижению взаимопонимания.

8. _____ – это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

9. _____ – это основной механизм управления воспроизводством человеческого потенциала компании.

10. _____ – это типичные для конкретно-исторических социально - экономических отношений способ и формы индивидуальной и коллективной жизнедеятельности человека, характеризующие особенности его поведения, общения, склада мышления.

11. _____ – это процесс поиска совместных решений двух или нескольких сторон, имеющих разные точки зрения на один и тот же предмет, различные предпочтения или приоритеты.

12. _____ – это определение возможных состояний объектов исследования в будущем (перспективных проблем) на основе анализа тенденций его развития в прошлом и настоящем.

13. _____ – это количественная и качественная характеристики состояния, тенденций и направлений социального развития, применяемые в планировании для оценки соответствия реально сложившегося положения научно обоснованным требованиям.

14. _____ – определении средств, необходимых и достаточных для достижения возможных состояний объекта управления или заданных целей. Нормативное прогнозирование задается вопросом: какими путями вероятнее всего достичь поставленные цели.

15. _____ – исследование перспектив социальных процессов и явлений с целью повышения научной обоснованности и эффективности социального программирования, планирования, управления.

16. _____ – совокупность травм, полученных работающими на производстве и вызванных несоблюдением требований безопасности труда.

17. _____ – это эталонные группы, нормы и правила которых служат для личности образцом.

18. _____ – это группа людей, развивающих и поддерживающих неформальный обмен информацией по представляющим взаимный интерес вопросам.

19. _____ – это форма делового общения, являющаяся эффективным способом привлечения сотрудников к процессу принятия решений, инструментом управления причастностью сотрудников к делам своего подразделения и организации в целом.

20. _____ – это способ всесторонней и объективной оценки состояния социальных отношений на корпоративном уровне, позволяющий выявить потенциальные угрозы ухудшения социального климата, вскрыть резервы развития человеческих ресурсов. Социальный аудит позволяет оценить уровень развития корпоративной социальной политики.

21. _____ – это комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.

22. _____ - система мер, направленных на соблюдение прав человека, на удовлетворение его социальных потребностей.

23. _____ – понятие в социологии, экономике и политологии, служащее для представления социальных связей и социальных сетей, рассматриваемых как ресурсы, используемые для достижения экономических, политических, социальных и других целей.

24. _____ – это общепризнанные правила, образцы поведения, стандарты деятельности, призванные обеспечивать упорядоченность, устойчивость и стабильность социального взаимодействия индивидов и социальных групп.

25. _____ – это научно обоснованные и общественно признанные уровни удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей, состояние социальных процессов, которое необходимо для нормального функционирования и развития общества, региона, коллектива.

26. _____ – это система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.

27. _____ – это составная часть менеджмента, представляющая собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

28. _____ – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

29. _____ – процесс, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере общественной жизни в целом или в отдельных ее компонентах социальных отношениях, социальных институтах, социально групповых и социально-организационных структурах.

30. _____ – это обобщенная нравственная оценка общественных отношений; один из основных общечеловеческих социальных идеалов, конкретное содержание которого менялось на протяжении истории и отличается в различных социальных системах.

31. _____ – это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения разного рода социальных проблем.

32. _____ – регулирование трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей наемных работников, работодателей и государства.

33. _____ - показатель того, насколько человек доволен своей работой.

34. _____ – степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени.

35. _____ – это характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия. Характеристики производственного процесса определяются применяемым оборудованием, предметами и продуктами труда, технологией, системой обслуживания и др.

36. _____ – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

37. _____ – это совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их взаимодействия.

Вопросы к зачету:

1. Корпоративная социальная политика: понятие, сущность и содержание.
2. Цели и задачи организации корпоративной социальной политики.
3. Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством человеческого капитала.
4. Субъекты организации корпоративной социальной политики.
5. Принципы организации корпоративной социальной политики.

6. Взаимосвязь кадровой и социальной политики организации.
7. Качество трудовой жизни как цель корпоративной социальной политики.
8. Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства.
9. Особенности социальной политики государства в современной России.
10. Направления Государственного регулирования в области социальной политики.
11. Внутренние и внешние факторы формирования корпоративной социальной политики.
12. Социальное партнерство: понятие, история, субъекты, задачи.
13. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика.
14. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства.
15. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.
16. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов.
17. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.
18. Информационное обеспечение управления социальным развитием персонала.
19. Социальная инфраструктура организации: понятие, основные функции.
20. Коллективный договор, как инструмент управления социальным развитием персонала.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

1. Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е.В.Тихонова. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 240 с. - Сер. Бакалавриат).
2. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с.
3. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд. - М.: Проспект, 2014. - 64 с.

б) дополнительная литература

4. Аблязова Н.О. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин, И.В. Гуськова и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 416 с.
5. Ахмедуев А.Ш., Рабаданова А.А. Стратегическое управление социально-экономическим развитием региона / Рабаданова А.А. Ахмедуев.А.Ш.. - М.: Экономика, 2013. - 307 с.
6. Ильина И.Н. Региональная экономика и управление развитием территорий: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И.Н. Ильина, К.С. Леонард, Д.Л. Лопатников и др. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 351 с.
7. Какаева Е.А. Инновационный бизнес: стратегическое управление развитием: Учебное пособие / Е.А. Какаева, Е.Н. Дуненкова. - М.: Дело АНХ, 2016. - 176 с.

8. Каплан А.В. Управление социально-экономическим развитием горнодобывающего предприятия / А.В. Каплан. - М.: Экономика, 2015. - 270 с.

9. Оксинайд К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.

10. Саак А.Э. Управление развитием туристического комплекса муниципального образования: Учебное пособие / А.Э. Саак, Е.В. Жертовская. - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 304 с.

11. Социальное партнерство и социальная защита работников: учебное пособие для вузов, обучающихся по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр») / Л. С. Морозова, Ю. В. Мурашова, А. Г. Панова и др. // Москва: Альфа-М: Инфра-М. - 2013. - (Высшая школа). - 271 с.

в) перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса и программное обеспечение:

Офисный пакет приложений для операционных систем Microsoft Windows. Обязательно наличие в составе пакета Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint и Microsoft Visio.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

www.biblio-online.ru – электронная библиотека;

www.cfin.ru – корпоративный менеджмент,

www.club-energ.ru – библиотека успешного бизнесмена;

www.change-russia.ru - сайт ассоциации менеджеров по управлению изменениями и развитию бизнеса;

www.twipx.com – все для студентов;

www.vseokadraxinetolko.ru – сайт все о кадрах.

Терминологический диктант

1. Адаптация социальная – это процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; вид взаимодействия личности с социальной средой.

2. Гигиена труда – это отрасль гигиены, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека и разрабатывающая научные ос-

новы, и практические меры, направленные на профилактику вредного и опасного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работающих.

3. Гуманизация труда – это одно из направлений организации труда, предполагающее создание в организациях (на предприятиях) условий, способствующих повышению культуры и эффективности производства; нацелена на возвышение человека как творческой личности, сохранение его здоровья и способности к труду на протяжении всей трудовой жизни.

4. Имидж – это сформировавшийся образ делового человека или фирмы, в котором выделяются ценностные характеристики и черты, оказывающие определенное воздействие на окружающих.

5. Качество трудовой жизни – это условия производственной жизни, позволяющие учесть степень реализации интересов работника и использования его интеллектуальных, творческих, моральных, организационных способностей и др.

6. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 ТК РФ). Коллективный договор на предприятии заключают работодатель и профсоюз работников или полномочные представители работников, если работники не объединились в профсоюз.

7. Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

8. Корпоративная социальная политика (КСП) – это основной механизм управления воспроизводством человеческого потенциала компании.

9. Образ жизни – это типичные для конкретно-исторических социально - экономических отношений способ и формы индивидуальной и коллективной жизнедеятельности человека, характеризующие особенности его поведения, общения, склада мышления.

11. Переговоры – это процесс поиска совместных решений двух или нескольких сторон, имеющих разные точки зрения на один и тот же предмет, различные предпочтения или приоритеты.

12. Поисковое социальное прогнозирование – это определение возможных состояний объектов исследования в будущем (перспективных проблем) на основе анализа тенденций его развития в прошлом и настоящем.

13. Показатели социального развития – это количественная и качественная характеристики состояния, тенденций и направлений социального развития, применяемые в планировании для оценки соответствия реально сложившегося положения научно обоснованным требованиям.

14. Прогнозирование нормативное – определение средств, необходимых и достаточных для достижения возможных состояний объекта управления или заданных целей. Нормативное прогнозирование задается вопросом: какими путями вероятнее всего достичь поставленные цели.

15. Прогнозирование социальное – исследование перспектив социальных процессов и явлений с целью повышения научной обоснованности и эффективности социального программирования, планирования, управления.

16. Производственный травматизм – совокупность травм, полученных работающими на производстве и вызванных несоблюдением требований безопасности труда.

17. Референтная группа – это эталонные группы, нормы и правила которых служат для личности образцом.

18. Сеть – это группа людей, развивающих и поддерживающих неформальный обмен информацией по представляющим взаимный интерес вопросам.

19. Служебное совещание – это форма делового общения, являющаяся эффективным способом привлечения сотрудников к процессу принятия решений, инструментом управления причастностью сотрудников к делам своего подразделения и организации в целом.

20. Социальный аудит – это способ всесторонней и объективной оценки состояния социальных отношений на корпоративном уровне, позволяющий выявить потенциальные угрозы ухудшения социального климата, вскрыть резервы развития человеческих ресурсов. Социальный аудит позволяет оценить уровень развития корпоративной социальной политики.

21. Социальная инфраструктура организации – это комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.

22. Социальная защита — система мер, направленных на соблюдение прав человека, на удовлетворение его социальных потребностей.

23. Социальный капитал – понятие в социологии, экономике и политологии, служащее для представления социальных связей и социальных сетей, рассматриваемых как ресурсы, используемые для достижения экономических, политических, социальных и других целей.

24. Социальные нормы – это общепризнанные правила, образцы поведения, стандарты деятельности, призванные обеспечивать упорядоченность, устойчивость и стабильность социального взаимодействия индивидов и социальных групп.

25. Социальные нормативы – это научно обоснованные и общественно признанные уровни удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей, состояние социальных процессов, которое необходимо для нормального функционирования и развития общества, региона, коллектива.

26. Социальное партнёрство – это система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.

27. Социальная политика предприятия (организации) – это составная часть менеджмента, представляющая собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

28. Социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

29. Социальное развитие – процесс, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере общественной жизни в целом или в отдельных ее компонентах социальных отношениях, социальных институтах, социально-групповых и социально-организационных структурах.

30. Социальная справедливость – это обобщенная нравственная оценка общественных отношений; один из основных общечеловеческих социальных идеалов, конкретное содержание которого менялось на протяжении истории и отличается в различных социальных системах.

31. Социальная технология – это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения разного рода социальных проблем.

32. Трипартизм - регулирование трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей наемных работников, работодателей и государства.

33. Удовлетворение от работы — показатель того, насколько человек доволен своей работой.

34. Уровень жизни (уровень благосостояния) — степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени.

35. Условия труда – это характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия. Характеристики производственного процесса определяются применяемым оборудованием, предметами и продуктами труда, технологией, системой обслуживания и др.

36. Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

37. Этика – это совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их взаимодействия.