

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра организационного развития

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Уровень образования – магистратура

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Корпоративная социальная политика  
Рабочая программа дисциплины

Составитель:  
к.т.н., проф. О.Л.Седова

Ответственный редактор:  
д.э.н., проф. Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

## Оглавление

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины .....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций .....	4
1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы .....	4
2. Структура дисциплины .....	5
3.Содержание дисциплины.....	7
4. Образовательные технологии .....	9
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	11
5.1. Система оценивания.....	11
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине .....	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	16
6.1 Список источников и литературы.....	16
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины .....	17
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	17
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	18
9. Методические материалы .....	20
9.1. Планы семинарских занятий .....	20
Приложение 1 Аннотация дисциплины .....	22
Приложение 2 Лист изменений.....	23

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

*Цель дисциплины:* формирование у обучающихся компетенций, необходимых для разработки и реализации социальной политики организации.

*Задачи дисциплины:*

- изучить теоретические основы социальной политики организации;
- рассмотреть содержание этапов становления и развития социальной политики организации,
- изучить методы разработки и реализации социальной политики в организации.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	ПК-2.7 Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику	<b>Знать</b> требования к корпоративной социальной политике <b>Уметь</b> управлять персоналом с учетом требований корпоративной социальной политики <b>Владеть</b> навыками построения системы корпоративной социальной политики.

### 1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Кадровый консалтинг, Коучинг в сфере управления персоналом, научно-исследовательская работа, подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>3</b>	Лекции	<b>10</b>
<b>3</b>	Семинары	<b>20</b>
Всего:		<b>30</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>3</b>	Лекции	<b>8</b>
<b>3</b>	Семинары	<b>16</b>
Всего:		<b>24</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>3</b>	Лекции	<b>4</b>
<b>3</b>	Семинары	<b>4</b>
<b>4</b>	Семинары	<b>4</b>
Всего:		<b>12</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 96 академических часа(ов).

### 3.Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы социальной политики организации	<p>Социальное управление и социальное развитие персонала.</p> <p>Организация как социальный объект и ее социальная политика.</p> <p>Понятие и сущность социальной политики в развитии организации. Роль социальной политики в кадровой политике организации.</p> <p>Развитие системы социальной политики организации: становление, подходы и принципы, тенденции развития.</p> <p>Принципы, механизмы и этапы формирования социальной политики организации.</p> <p>Формы и практики социальной политики в</p>

		<p>современных компаниях.</p> <p>Связь стиля управления и социальной политики организации .</p> <p>Система и механизмы реализации социальной политики организации.</p>
2	<p>Влияние государственной социальной политики на социальное развитие организации.</p>	<p>Роль государства в корпоративной социальной политике.</p> <p>Особенности социальной политики государства в современной России.</p> <p>Государственное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения.</p> <p>Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации</p> <p>Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.</p> <p>Концепция социального партнерства. Модели социально-ориентированной экономики, особенности взаимодействия «бизнес-власть – общество» в организации благотворительности.</p> <p>Области партнерства и сотрудничества бизнеса и государства.</p> <p>Опыт партнерства российского бизнеса и государства в социальной сфере.</p>
3	<p>Корпоративные социальные программы: классификация, содержание</p>	<p>Корпоративная социальная программа: назначение, состав. Общие и целевые социальные программы организации. Целевые группы персонала для создания специальных социальных программ.</p> <p>Программы социальной поддержки и программы социального развития персонала.</p> <p>Поддержка образования и науки, гранты и льготные займы.</p> <p>Программы управления здоровьем и благополучием персонала.</p> <p>Российский и зарубежный опыт корпоративной социальной политики: условия, цели и последствия.</p>

4	Этапы разработки корпоративных социальных программ	<p>Определение целей и задач социальных программ организации.</p> <p>Мониторинг успешных программ социального развития отечественных и зарубежных организаций.</p> <p>Анализ рынка услуг по социальным программам поддержки и развития персонала.</p> <p>Анализ показателей, индикаторов социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.</p> <p>Разработка социального паспорта организации.</p> <p>Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора.</p> <p>Разработка плана мероприятий по совершенствованию социальной политики организации.</p>
5	Оценка эффективности мероприятий по социальной политике организации	<p>Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации.</p> <p>Эффективность социальной политики организации. Социальный отчет организации.</p> <p>Оценка уровня удовлетворенности персонала социальной политикой организации</p>

#### 4. Образовательные технологии

При реализации программы дисциплины «Корпоративная социальная политика» используются различные образовательные технологии, направленные на формирование заявленных компетенций. В аудиторную нагрузку входят лекционные и семинарские занятия и формы контроля. Используются активные и интерактивные формы проведения занятий. При реализации программы дисциплины используются: проблемный метод изложения лекционного материала, решение практических задач по вопросам темы на семинарских занятиях.

Самостоятельная работа магистрантов подразумевает подготовку к семинарским занятиям, проводимым в форме разбора конкретных ситуаций; индивидуальную работу в компьютерном классе и библиотеке.

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и

территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования.

## 6. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: Контрольная работа	10 баллов	20 балла
Оценка работы на семинаре	5 баллов	20 баллов
Оценка участия в дискуссии лекции	5 балла	20 баллов
Всего:		60 баллов
Зачет		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Баллы	Традиционная		ECTS
95-100	отлично	зачтено	A
83-94			B
68-82	хорошо		C
56-67	удовлетворительно		D
50-55			E
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

### 6.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет



Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/	«неудовлетворительно»/	Выставляется обучающемуся, если он не знает на



Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
F,FX	не зачтено	базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

### **5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

В процессе изучения курса проводится контроль знаний студентов в соответствии с Положением РГГУ о его проведении. Он предполагает учет результатов написания контрольных работ на семинарских занятиях, результатов самостоятельной работы по выполнению аналитических заданий, а также степени участия студентов в обсуждении вопросов и выполнения практических заданий на семинарских занятиях.

Оценка знаний представляет собой совокупность различных показателей работы студента в течение всего процесса обучения. По курсу «Корпоративная социальная политика» предусматривается текущий контроль успеваемости в форме опроса на занятиях, тестирования и выполнение практических заданий. Промежуточный контроль проводится в форме защиты итогового теста и итоговой письменной контрольной, с учетом набранных в семестре баллов, по результатам которых студенты получают зачет. Итоговая контрольная работа проводится в форме письменной работы, предусматривающей ответы в свободной форме на поставленные вопросы.

Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний.

#### **Текущий контроль**

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);



- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);

- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании выполнения практических заданий учитывается:

- знание теории изученных вопросов, правильное использование полученных знаний (0-1 балла);

- полнота выполнения типового задания и/или ситуационной задачи, полнота осмысления реальной профессионально-ориентированной ситуации, необходимой для решения данной проблемы (0-2 балла);

- правильность выбора методов и моделей, позволяющие оценивать и диагностировать умения и навыки синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей, поиском рациональных альтернативных вариантов (0-3 балла).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-2 балла;

- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 3-4 балла;

- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -5-6 баллов.

### **Промежуточная аттестация (зачет)**

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);

- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);

- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);



– теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-10 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (11-20 баллов).

### **Примерные вопросы для промежуточной аттестации (зачет)**

1. Организация как социальный объект и ее социальная политика.
2. Понятие и сущность социальной политики в развитии организации.
3. Развитие системы социальной политики организации: подходы, принципы, тенденции развития.
4. Принципы, механизмы и этапы формирования социальной политики организации.
5. Формы и практики социальной политики в современных компаниях.
6. Роль государства в корпоративной социальной политике.
7. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации
8. Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.
9. Концепция социального партнерства.
10. Модели социально-ориентированной экономики
11. . Области социального партнерства и сотрудничества бизнеса и государства.
12. Корпоративная социальная программа: назначение, состав.
13. Общие и целевые социальные программы организации.
14. Целевые группы персонала для создания специальных социальных программ.
15. Программы социальной поддержки и программы социального развития персонала.
16. Программы управления здоровьем и благополучием персонала.
17. Мониторинг успешных программ социального развития отечественных и зарубежных организаций.
18. Анализ рынка услуг по социальным программам поддержки и развития персонала.
19. Анализ показателей, индикаторов социального развития организации.
20. Социальный паспорт организации.
21. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора.
22. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации.



23. Социальный отчет организации.
24. Оценка уровня удовлетворенности персонала социальной политикой организации

### **Примерные вопросы к контрольной работе**

1. Охарактеризуйте особенности социальной политики государства в современной России.
2. Обоснуйте связь стиля управления и социальной политики организации .
3. Обоснуйте взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора организации
4. Охарактеризуйте тенденции развития корпоративных программ управления здоровьем и благополучием персонала
5. На основе сравнительного анализа социальных отчетов 3 организаций охарактеризуйте их корпоративную социальную политику
6. Обоснуйте влияние корпоративной социальной политики на эффективность деятельности организации

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **6.1 Список источников и литературы**

##### **Литература**

1. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 208 с. - ISBN 978-5-16-005067-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/99041>
2. Иванов, С. Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова. - Москва : МПГУ, 2017. - 120 с. - ISBN 978-5-4263-0472-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1341034>
3. Савченко, Л. А. Управление социальными процессами : учебное пособие / Л. А. Савченко, Н. В. Мацинина. - Ростов-на-Дону : Издательство ЮФУ, 2011. - 102 с. - ISBN 978-5-9275-0813-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/550867>

##### **Дополнительная**



1. Благов, Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ.— 2-е изд. — Санкт-Петербург : Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 272 с. - ISBN 978-5-9924-0066-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/492721>

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)  
ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)  
Cambridge University Press  
ProQuest Dissertation & Theses Global  
SAGE Journals  
Taylor and Francis  
JSTOR

## **6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских занятий**

#### Семинар 1. Теоретические основы социальной политики организации

Вопросы:

1. Понятие и сущность социальной политики в развитии организации.
2. Принципы, механизмы и этапы формирования социальной политики

организации.

3. Формы и практики социальной политики в современных компаниях.

Семинар 2. Влияние государственной социальной политики на социальное развитие организации.

Вопросы:

1. Роль государства в корпоративной социальной политике.
2. Концепция социального партнерства. Области партнерства и сотрудничества бизнеса и государства.

3. Опыт партнерства российского бизнеса и государства в социальной сфере.

Семинар 3. Корпоративные социальные программы: классификация, содержание

Вопросы:

1. Корпоративная социальная программа: назначение, состав.
2. Общие и целевые социальные программы организации.
3. Программы социальной поддержки и программы социального развития персонала.
4. Программы управления здоровьем и благополучием персонала.
5. Российский и зарубежный опыт корпоративной социальной политики: условия, цели и последствия.

Семинар 4 Этапы разработки корпоративных социальных программ

Вопросы:

1. Мониторинг успешных программ социального развития отечественных и зарубежных организаций.
2. Анализ рынка услуг по социальным программам поддержки и развития персонала.
3. Анализ показателей, индикаторов социального развития организации.
4. Социальный паспорт организации.
5. План мероприятий по совершенствованию социальной политики организации.

Семинар 5 Эффективность корпоративной социальной политики

Вопросы:

1. Понятие «эффективности» социальной политики.
2. Социальный отчет организации.
3. Оценка уровня удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой.

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, необходимых для разработки и реализации социальной политики организации.

Задачи дисциплины:

- изучить теоретические основы социальной политики организации;
- рассмотреть содержание этапов становления и развития социальной политики организации,
- изучить методы разработки и реализации социальной политики в организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом

Индикатор компетенции:

ПК-2.7. Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать требования к корпоративной социальной политике.

Уметь управлять персоналом с учетом требований корпоративной социальной политики.

Владеть навыками построения системы корпоративной социальной политики.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола