

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

Социологический факультет

Кафедра политической социологии и социальных технологий

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

39.03.01 – Социология

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

Социальные, политические и управленческие технологии

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд. ист. наук, доцент М.Ю.Милованова

**УТВЕРЖДЕНО**

Протокол заседания кафедры  
политической социологии и  
социальных технологий  
№ 4 от 12 декабря 2025 г.

## 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 образовательной программы.....	5
2.	Структура дисциплины.....	5
3.	Содержание дисциплины.....	6
4.	Образовательные технологии.....	8
5.	Оценка планируемых результатов обучения.....	8
5.1	Система оценивания.....	8
5.2	Критерии выставления оценки по дисциплине.....	9
5.3	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	10
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	13
6.1	Список источников и литературы.....	13
6.2	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»... ..	15
6.3	Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	15
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	15
8.	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	16
9.	Методические материалы.....	17
9.1	Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий.....	17
9.2	Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	21
9.3	Иные материалы.....	22
	Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	23

## 1. Пояснительная записка

Под корпоративной социальной политикой понимается система управленческих воздействий, направленных на оптимизацию взаимодействия общества, государства и предприятия, обеспечение социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры. В современном мире расширяются возможности модификации и диверсификации корпоративных социальных программ, и одновременно растет потребность в новых технологиях и управления их эффективностью, что закономерно формирует запрос на социологическое сопровождение

В основу курса положен междисциплинарный проблемный подход и системный принцип изложения.

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – подготовить высококвалифицированного специалиста, обладающего знаниями о содержании и направлениях формирования корпоративной социальной политики и владеющего практическими умениями социологического сопровождения и диагностики социальной политики на мезо-уровне.

Задачи дисциплины:

- изучить основной теоретический и понятийно-терминологический аппарат корпоративной социальной политики;
- рассмотреть структуру, содержание и пути формирования корпоративной социальной политики;
- сформировать знания о качественных характеристиках эффективной социальной политики, методах её оценки и роли в ней корпораций;
- сформировать практические умения донесения сути направлений корпоративной социальной политики до целевой аудитории;
- планировать и проводить экспертизу социальных проектов, инициированных бизнес-организациями, с точки зрения их воздействия на сотрудников, общество и реализацию государственных программ.

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)
<b>ПК-3.</b> Способен планировать и проектировать фундаментальные и прикладные социологические исследования	<b>ПК-3.1.</b> Проводит диагностику общественно-политической ситуации в рамках прикладного социологического исследования.
	<b>ПК-3.2.</b> Дает теоретическое, методическое обоснование в рамках прикладного социологического исследования.
	<b>ПК-3.3.</b> Разрабатывает процедуры сетевого, статистического, политического анализа информации в рамках прикладного социологического исследования.
<b>ПК-4</b> Способен к организации работы по сбору, обработке и анализу данных	<b>ПК-4.1</b> Проводит социальную диагностику и подготовку к сбору социологических данных.

фундаментальных и прикладных социологических исследований	<b>ПК-4.2</b> Собирает данные из первичных и вторичных источников с применением современной аппаратуры, оборудования.
	<b>ПК-4.3</b> Обрабатывает, анализирует и представляет собранные данные с применением информационных технологий.

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» является курсом по выбору профессионального цикла дисциплин подготовки бакалавров по направлению **39.03.01** – Социология, направленность «Социальные, политические и управленческие технологии, преподается на 4 курсе в 1 семестре. Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Социальная политика, Социология управления, Социология политических процессов, Производственная практика (Проектно-технологическая практика).

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Современный рынок труда и трудовые ресурсы, Анализ рынок труда, Инновационная политика, Социальные технологии в сфере управления человеческими ресурсами

Дисциплина (*модуль*) «Корпоративная социальная политика» относится к формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 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
	Лекции	20
	Семинары <sup>1</sup>	34
	Всего:	54

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 90 академических часа(ов).

## 3. Содержание дисциплины

---

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Структурно - логическая схема курса. Объект, предмет и метод дисциплины.	<p>Определение предмета, объекта, субъектов корпоративной социальной политики как части социальной политики, проблемного анализа социальной политики на уровне предприятия. Алгоритм выделения ключевых проблем и определения путей, направлений их эффективного решения. Определение исследовательских траекторий практических заданий и проектов обучающихся в рамках дисциплины.</p>
2.	Теоретико-методологические основы изучения корпоративной социальной политики предприятий.	<p>Основные методологические подходы изучения, направления в социологии. Концептуальные подходы к изучению корпоративной социальной политики предприятия.</p> <p>Развитие социологии политики в трудах: (западная социология - М. Вебер, Д. Белл, Дж. Берджесс, Р. Михельс, Д. Белл, Э. Гидденс, И. Шумпетер, Л. Гумплович; русская социология М.М. Ковалевский, М.Я. Острогорский, Б.Н. Чичерин, П.А. Берлин, Ю.С. Гамбаров; современная российская социология - Е.Г. Андрющенко, В.Н. Бобков, Ф.М. Бурлацкий, И.А. Григорьева, Ю.Е. Волков, А.В. Дмитриев, В.И. Жуков, А.Г. Здравомыслов, В.И. Левашов, Г.И. Осадчая, Г.В. Осипов, В.В. Радаев, Ж.Т. Тощенко, Ф.И. Шарков и др.</p> <p>Изучение экономических систем: М. Вебер, К. Маркс, В. Зомбарт, И. Шумпетер, Р. Катильтон, Ж.Б. Сея, Г. Зиммель, Д. Маклеланд, И. Валлерстайн, С. Хантингтон, З. Бауман; становление корпоративной социальной политики предприятий в России - Н.А. Волгин, А.Е. Чирикова, А.Р. Турсунова, А.Н. Аверин, Г.Л. Тульчинский, Т.Ю. Сидорина, П.В. Романов, В.В. Яковлева.</p> <p>Структура и функции корпоративной социальной политики. Основные модели корпоративной социальной политики зарубежных и российских предприятий. Понятие корпорации, их типы в международной практике. Корпорации как субъект социальной политики.</p>
2.	Социальные практики реализации корпоративной социальной политики предприятий в современной России.	<p>Социальная политика и определение ее приоритетных направлений. Реализация программ повышения качества трудовой деятельности работников на предприятии. Основные направления реализации корпоративной социальной политики современных российских предприятий.</p> <p>Стандартизация корпоративной социальной политики современных российских предприятий.</p> <p>Современные подходы к формированию социальной ответственности предприятия. Проблемы социального обслуживания различных социально-профессиональных групп в организации. Методы</p>

		описания проблем социальной политики организации, позволяющие отразить ее специфику. Структуризация «поля проблем» на основе интегральных критериев и определение ключевых проблем социальной политики.
3.	Основные направления корпоративной социальной политики. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.	Разработка направлений, путей, программ решения социальных проблем различными субъектами социальной политики на уровне организации. Определение основных направлений корпоративной социальной политики: развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников; формирование корпоративной культуры; оздоровление и рекреация работников; оказание материальной помощи сотрудникам; спортивные программы; помощь детям сотрудников. Основные направления совершенствования корпоративной социальной политики российского предприятия. Устойчивое развитие и показатели, рейтинги ESG. ESG-оценка компаний Матрица эффективных социальных инвестиций и партнерства (ЭСИСП)(Г.Л. Тульчинский), интегральные системы оценки. Методика оценки воспроизводства человеческого потенциала (ВПЧ) А.П. Жойдика, Д.В.Боброва и др. Методика показателей инновационной активности предприятия
4.	Основные факторы и направления корпоративной социальной политики предприятий.	Формирование кадровой политики предприятия. Социальные гарантии и социальная защищенность работников на предприятиях. Социальная политика в области развития персонала и ресурсы обеспечения процесса. Человеческие ресурсы в производственном процессе организации, стратегии развития. Особенности эффективного управление человеческими ресурсами. Основные положения кадровой политики в структуре социальной политики предприятия. Социальные гарантии как нормативные установки, направленные на удовлетворение определенных благ и потребностей работников, как основа социальной политики на предприятиях. Социальная защита как система приоритетов и механизмов по реализации законодательно закрепленных социальных, правовых и экономических гарантий работников, органов управления различных уровней. Система социальных служб, обеспечивающих социальную защищенность, гарантии трудовой деятельности работников в соответствии с условиями общественного развития. Внешние и внутренние

		факторы корпоративной социальной политики предприятия. «Взаимовыгодная модель» корпоративной социальной политики предприятия
--	--	--

#### 4. Образовательные технологии

Реализуемые в курсе образовательные технологии призваны сформировать профессиональную направленность обучения будущих бакалавров. При реализации учебной программы «Корпоративная социальная политика» используются проблемные лекции, семинар-дискуссия, проблемно-аналитическую деловую игру «Проблемный анализ социальной политики на предприятиях», выполнение тестовых заданий. Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателей (консультации и помощь в подготовке материалов к участию в деловой игре, выполнению тестовых заданий), а также, и индивидуальную работу студента в компьютерном классе или библиотеке. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований.

Самостоятельная работа студентов организуется с использованием свободного доступа к Интернет-ресурсам, в том числе с обращением к материалам (словарь, комментарии, тексты лекций и т.д.), размещенным на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/> Студентам предоставляется возможность выступить по одной из тем курса на студенческой конференции социологического факультета РГГУ в рамках ежегодных Дней студенческой науки, а также разместить тезисы на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/> Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

#### 5. Оценка планируемых результатов обучения

##### 5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- <i>опрос</i>	5 баллов	30 баллов
- <i>участие в дискуссии на семинаре</i>	5 баллов	10 баллов
- <i>контрольная работа (темы 1-3)</i>	10 баллов	10 баллов
- <i>контрольная работа (темы 4-5)</i>	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация – <i>зачет/зачет с оценкой/экзамен</i>		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

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:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	Шкала ECTS
95 – 100	отлично	A

83 – 94		зачтено	B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55		E	
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	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 выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетвори тельно/ 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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлетво рительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине<sup>2</sup>

Дополнительные темы для сообщений на семинаре (по выбору студента).

1. Корпоративная социальная политика: цели и условия
2. Инструменты корпоративной социальной политики
3. Работа с заинтересованными сторонами
4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством
5. Социальные проблемы и социальные функции предприятия.
6. Внутренняя и внешняя социальная ответственность корпораций.
7. Социальное содержание и смыслы трудового договора между нанимателем и работником.
8. Система социального обеспечения на предприятиях.
9. Особенности системы социального страхования на предприятии в России.
10. Направления социальной работы профессиональных союзов
11. Медицинские услуги и льготы для работников предприятия как социальный пакет.
12. Социальная работа с молодежью в корпорации (на конкретном примере).
13. Социальная помощь ветеранам в организации (на конкретном примере).
14. Организация отдыха и оздоровления персонала корпораций(на конкретном примере).
15. Обучение и переквалификация кадров в организации (на конкретном примере).
16. Социальная эффективность корпораций и принцип гендерного равенства.
17. Смешанные команды: почему они эффективны?
18. Э. Гидденс о корпорации и корпоративной власти

<sup>2</sup> Приводятся примеры оценочных средств в соответствии со структурой дисциплины и системой контроля: варианты тестов, тематика письменных работ, примеры экзаменационных билетов, типовые задачи, кейсы и т.п. Оценочными средствами должны быть обеспечены все формы текущего контроля и промежуточной аттестации. Они должны быть ориентированы не только на проверку сформированности знаний, но также умений и владений.

## **Проблемно-аналитическая деловая игра**

Общая концепция ПАДИ заключается в том, что каждый из ее участников рассматривается как эксперт, имеющий тот или иной субъективный опыт. Этот опыт и соответствующий ему взгляд на проблемы и задачи организации не может оцениваться как правильный или не правильный. Однако он рассматривается как в принципе односторонний, поскольку определяется особой позицией (профессиональной, должностной и т.п.) его обладателя.

Задача ПАДИ – за счет особой организации совместной работы сделать субъективный опыт каждого участника доступным для всех и, благодаря особой систематизации индивидуальных представлений, построить целостное видение социальной политики на предприятии.

### **Программа игры**

#### **ВСТУПИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

- информация о концепции и задачах игры;
- знакомство с правилами игры;
- выработка игровой формы взаимодействия.

#### **ПОСТРОЕНИЕ ПОЛЯ ПРОБЛЕМ**

- определение понятия проблемы;
- описание требований к формулировке проблемы;
- выявление типичных и конкретных проблем социальной политики предприятия;
- размещение проблем на групповом экране и их группировка в соответствии с критерием смыслового сходства – различия.

- наименование полученных групп и определение общих проблем .
- проверка полученного поля проблем на полноту (соотнесение выделенных проблем с основными сферами и функциями управления, основными видами деятельности по формированию и развитию социальной политики на предприятиях).

#### **ВЫЯВЛЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ**

- анализ и оценка общих проблем с использованием системы критериев;
- расположение проблем в пространстве, заданном интегральными критериями *необходимость* и *возможность* решения;
- категоризация общих проблем и определение ее ключевых проблем (совершенствование деятельности организации необходимо начинать с решения ее «ключевых» проблем, необходимость и возможность решения которых наиболее высока. Именно такие проблемы и выбираются в ПАДИ для дальнейшей проработки).

## РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ РЕШЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ

- определение понятия программы;
- разработка вариантов программ решения ключевых проблем;
- анализ и экспертная оценка разработанных программ.

### Цели игры:

- диагностические - выявление поля проблем компании, группировка проблем, систематический анализ и оценка, определение ключевых проблем;
- конструктивные - разработка программ решения выделенных ключевых проблем;
- учебные – получение системных представлений о деятельности компании, освоение современных методов организации совместной деятельности по выработке и принятию управленческих решений;
- коммуникативные – развитие навыков делового общения, сплочение участников игры, развитие отношений сотрудничества и партнёрства между ними, формирование управленческой команды;
- коррекционные - освобождение от стереотипов мышления и деятельности, в том числе от сложившейся системы формальных связей и отношений, «открытие» новых направлений для реализации личности в компании.

### Формы работы:

В основе ПАДИ лежит подход, предполагающий активное взаимодействие участников.

Используются следующие формы работы:

- экспертные оценки;
- мозговые штурмы;
- внутри и межгрупповые дискуссии;
- переговоры;
- психологические игры и упражнения, обеспечивающие групповую динамику и поддерживающие рабочую активность группы.

### **Примерный список контрольных вопросов к промежуточной аттестации**

1. Теоретико-методологические и концептуальные подходы к изучению корпоративной социальной политики предприятия.
2. Предмет, объект, цели, задачи корпоративной социальной политики.
3. Эволюция развития корпораций и их социальной ответственности
4. Субъекты корпоративной социальной политики в организации.
5. Содержание СП по объектам реализации.

6. Концепция социального рыночного хозяйства, социальная защита, Social Welfare State.
7. Определение КСП, функции в организации и корпорации.
8. Структура КСП и содержание структурных элементов КСП.
9. Корпоративная социальная политика и социальная ответственность.
10. Взаимодействие государства и бизнеса в социальной сфере. Привести примеры
11. Основные направления КСП. Охарактеризовать одно из них на выбор.
12. Социальная защита персонала: компоненты программы и особенности реализации.
13. Корпоративная социальная культура: определение понятия, основные компоненты.
14. Основные направления корпоративной социальной ответственности (на примере конкретной корпорации).
15. Привести пример кадровой политики в контексте социальной политики в организации, проблемы и её диагностики
16. Перечислите субъекты кадровой социальной политики в организации.
17. Социальное партнерство как принцип деятельности современных корпораций.
18. Основные принципы социальной защищенности работников.
19. Какие социальные гарантии существуют для реализации социальной политики в корпорации?
20. В чем основные противоречия между общественно-необходимыми потребностями в реализации государственной социальной политики и социальной практикой отдельного предприятия?
21. Каковы организация и процедуры взаимодействия субъектов социальной политики на уровне организации?
22. Назовите элементы системы социальной жизнедеятельности работников.
23. Устойчивое развитие и показатели, рейтинги ESG. ESG-оценка компаний
24. Методики оценки эффективности КСП.

Практическая работа: Выбрать корпорацию для анализа с использованием одной из методик оценки эффективности КСП.

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

### **6.1 Список источников и литературы<sup>3</sup>**

---

<sup>3</sup> Рекомендуется включать в списки издания из ЭБС и не более 15 печатных изданий.

1. Канаева О.А., Тульчинский Г.Л., Шишкин С.В. и др. Социальная политика государства и бизнеса: учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2024.
2. Корпоративная социальная ответственность: учебник / коллектив авторов; под. ред. И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. — М.: КНОРУС, 2016. — 320 с
3. Корпоративная социальная ответственность: учебник и практикум для вузов / под редакцией Э. М. Короткова. — 3-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 404 с.
4. 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.
5. Милованова, М. Ю. Социальная политика: социологические аспекты изучения: учебное пособие / М. Ю. Милованова. – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2023. – 198 с.
6. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности. – М.: Юрайт, 2021.

**б) Дополнительная литература:**

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб: Питер Ком, 1999.—416 с.
2. Гидденс Э. Социология / Энтони Гидденс; Науч. ред. В. А. Ядов; Общ. ред. Л. С. Гурьевой и Л. Н. Иосилевича; [Пер. В. Малышенко и др.]. - М.: Эдиториал УРСС, 1999. - 703 с.
3. Долгорукова, И. (2014). Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях. <http://search.ebscohost.com/>
4. Кученкова А.В. Социальное самочувствие и субъективное благополучие: соотношение понятий и способов измерения // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2016. № 2 (4). С. 118–127.
5. Основы организации и управления добровольческой деятельностью / О.А. Аникеева, Л.И. Быстрова, А.В. Карпунина [и др.]. М.: РГСУ, 2019. 245 с.
6. Петренко М.С., Дукарт С.А. Критерии социального благополучия: универсализм и проблемы социокультурного измерения // Векторы благополучия: экономика и социум. 2019. № 3 (34). С. 79–90.
7. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Р. И. Анисимов, Н. И. Белова, М. Б. Буланова [и др.]. – Москва: ООО "Издательство "Весь Мир", 2021. – 400 с.
8. Сен А. Идея справедливости. М.: Изд-во Инта Гайдара; Фонд «Либеральная Миссия», 2016. 520 с.

9. Сидорина Т.Ю. Государство всеобщего благосостояния: от утопии к кризису. М., 2013. 355 с.
10. Сидорина Т.Ю. Два века социальной политики. М.: РГГУ, 2005. 442 с.
11. Сидорина Т.Ю. История и теория социальной политики. М., 2012. 554 с.
12. Социальная инженерия. Курс лекций. Под ред. Ю. М. Резника, В. В. Щербины. М.ШИ и МБ. 2011.URL: [http://www.pseudology.org/reklama/Soc\\_Ing\\_Xrestomatiya2.pdf](http://www.pseudology.org/reklama/Soc_Ing_Xrestomatiya2.pdf)
13. Социологические подходы к изучению социального благополучия: [монография] / Е.А. Авдеев, Э. Аллардт, Л.А. Беляева [и др.]; Отв. ред. М.Ф. Черныш, Ю.Б. Епихина. М.: ФНИСЦ РАН, 2021. 431 с.
14. Тощенко Ж.Т. Социология жизни: монография. М.: ЮНИТИ-Дана, 2016. 399 с.
15. Шакирова И.Р. К вопросу об определении и измерении социального самочувствия населения // Вестник Южно-Уральского гос. университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2019. Т. 19. № 1. С. 89–93. DOI 10.14529/ssh190113.
16. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. СМ. Червонной. — М.: Логос, 2005. — 664 с.
17. Чудинов О. О. Корпоративная социальная ответственность как доминанта устойчивого развития. Экономика. Налоги. Право. 2024;17(3):96-105.
18. Энциклопедический словарь / В. А. Подмогильная, В. Н. Архангельский, Е. Г. Ищенко [и др.]; Российская академия государственной службы при президенте Российской Федерации. – Москва: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2004. – 744 с.

**в) Нормативные и справочные источники:**

Конституция РФ. Новая редакция. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».

Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI Standards.

Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности».

Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года <http://www.kremlin.ru/events/president/news/73986>

Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: Справ. пособие / [Сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. М.: Дело и Сервис, 2007. 751 с.

Тезаурус социологии: Тематический словарь-справочник. Кн. 2: Методология и методы социологических исследований / [Р.И. Анисимов и др.]. М.: ЮНИТИ-Дана, 2013. 415 с.

Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 3052-р.

World Values Survey // WVS Wave 7-8. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp> (дата обращения 25.02.2026).

8. Доклад о человеческом развитии 2021-2022. Резюме // URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22overviewrupdf.pdf> (Дата обращения 13.02.2026)

9. Индекс человеческого развития в России: региональные различия. // URL: [https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/analitika/2022/\\_2021\\_long.pdf](https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/analitika/2022/_2021_long.pdf) (Дата обращения 12.01.2026)

10. Социальная инженерия. Курс лекций. Под ред. Ю. М. Резника, В. В. Щербины. М. ШИ и МБ. 2011. URL: [http://www.pseudology.org/reklama/Soc\\_Ing\\_Xrestomatiya2.pdf](http://www.pseudology.org/reklama/Soc_Ing_Xrestomatiya2.pdf)

11. Воробьева О.А. Исторический экскурс: концепция корпоративной социальной ответственности как теоретическая основа нефинансовой отчетности // Российское предпринимательство. 2015. №8.

12. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник. Серия: Высшее образование. М.: ИНФРА - М., 2017. 176 с.

13. Гончаров С. Ф., Никита Кричевский Корпоративная социальная ответственность. - Издательство "Дашков и Ко", 2007. - 216 с.

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

*Необходимо добавить то, что необходимо для изучения дисциплины*

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)

Сайт Федеральной службы государственной статистики // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

Всероссийский центр изучения общественного мнения // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wciom.ru/>

Аналитический центр «Левада-центр» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.levada.ru><sup>4</sup>

Фонд «Общественное мнение» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fom.ru/>

Институт социологии РАН // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.isras.ru/>

Журнал «Социологические исследования (СОЦИС)» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socis.isras.ru/>

Журнал «Социология-4М» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.isras.ru/index.php/soc4m/index>

Журнал «Социологическое обозрение» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sociologica.hse.ru/>

<sup>4</sup> Признан иностранным агентом

Журнал «Социологический журнал» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.isras.ru/index.php/socjour>

### **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:

*При проведении занятий без специального ПО (только демонстрация презентаций, пп.4-9 необходимо удалить)*

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

### **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 SE; 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/ практических/ лабораторных занятий<sup>5</sup>**

#### **Пояснительная записка**

В целях углубления теоретических знаний со студентами проводятся семинарские занятия. Семинар строится в интерактивной форме. При проведении семинарских занятий особое внимание обращается на: углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной работы студентов над учебной и научной литературой, развитие студентами навыков творческого мышления при поиске, обобщении и изложении учебного материала, применение полученных знаний при решении учебных задач. На семинарах, наряду с вопросно-ответными методами могут применяться дискуссионный метод.

Студенты, отсутствующие на семинаре, обязаны ликвидировать задолженность в форме предложенной преподавателем. Такими формами могут быть индивидуальное собеседование, коллоквиумы или письменная работа по теме пропущенного студентом семинара. Планы семинарских занятий и основные вопросы подготовлены в соответствии с программой лекционного курса. Темы семинаров отражают последовательность тем изучения курса,

---

<sup>5</sup> План занятий строится в соответствии со структурой дисциплины (п.2). Разделы плана включают: название темы, количество часов, форму проведения занятия, его содержание (вопросы для обсуждения, задания, контрольные вопросы, кейсы и т.п.), список литературы. При необходимости, планы практических и лабораторных занятий могут содержать указания по выполнению заданий и требования к материально-техническому обеспечению занятия.

предполагая обсуждение докладов и дискуссий по наиболее актуальным проблемам социологии управления.

**Семинар 1 (4 часа). Структурно - логическая схема курса «Социальная политика на предприятии». Объект, предмет, субъекты социальной политики.**

**План семинара:**

1. Определение предмета, объекта, субъектов корпоративной социальной политики как части социальной политики, проблемного анализа социальной политики на уровне предприятия.
2. Алгоритм выделения ключевых проблем корпоративного управления и определения путей, направлений их эффективного решения.
3. Определение исследовательских траекторий обучающихся в рамках дисциплины.
4. Структуризация «поля проблем» на основе интегральных критериев и определение ключевых проблем социальной политики.

**Практикум. Знакомство с технологией «Проблемно-аналитическая деловая игра (ПАДИ)».**

Общая концепция ПАДИ заключается в том, что каждый из ее участников рассматривается как эксперт, имеющий тот или иной субъективный опыт. Этот опыт и соответствующий ему взгляд на проблемы и задачи организации не может оцениваться как правильный или не правильный. Однако он рассматривается как в принципе односторонний, поскольку определяется особой позицией (профессиональной, должностной и т.п.) его обладателя.

Задача ПАДИ – за счет особой организации совместной работы сделать субъективный опыт каждого участника доступным для всех и, благодаря особой систематизации индивидуальных представлений, построить целостное видение социальной политики на предприятии.

**Программа игры**

**ВСТУПИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

- информация о концепции и задачах игры;
- знакомство с правилами игры;
- выработка игровой формы взаимодействия.

**ПОСТРОЕНИЕ ПОЛЯ ПРОБЛЕМ**

- определение понятия проблемы;
- описание требований к формулировке проблемы;
- выявление типичных и конкретных проблем социальной политики предприятия;
- размещение проблем на групповом экране и их группировка в соответствии с критерием смыслового сходства – различия.

- наименование полученных групп и определение общих проблем .
- проверка полученного поля проблем на полноту (соотнесение выделенных проблем с основными сферами и функциями управления, основными видами деятельности по формированию и развитию социальной политики на предприятиях).

- **ВЫЯВЛЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ**

- анализ и оценка общих проблем с использованием системы критериев;
- расположение проблем в пространстве, заданном интегральными критериями *необходимость* и *возможность* решения;
- категоризация общих проблем и определение ее ключевых проблем (совершенствование деятельности организации необходимо начинать с решения ее «ключевых» проблем, необходимость и возможность решения которых наиболее высока. Именно такие проблемы и выбираются в ПАДИ для дальнейшей проработки).

#### РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ РЕШЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ

- определение понятия программы;
- разработка вариантов программ решения ключевых проблем;
- анализ и экспертная оценка разработанных программ.

#### Цели игры:

- диагностические - выявление поля проблем компании, группировка проблем, систематические анализ и оценка, определение ключевых проблем;
- конструктивные - разработка программ решения выделенных ключевых проблем;
- учебные – получение системных представлений о деятельности компании, освоение современных методов организации совместной деятельности по выработке и принятию управленческих решений;
- коммуникативные – развитие навыков делового общения, сплочение участников игры, развитие отношений сотрудничества и партнёрства между ними, формирование управленческой команды;
- коррекционные - освобождение от стереотипов мышления и деятельности, в том числе от сложившейся системы формальных связей и отношений, «открытие» новых направлений для реализации личности в компании.

#### Формы работы:

В основе ПАДИ лежит подход, предполагающий активное взаимодействие участников. Используются следующие формы работы:

- экспертные оценки;
- мозговые штурмы;

- внутри и межгрупповые дискуссии;
- переговоры;
- психологические игры и упражнения, обеспечивающие групповую динамику и поддерживающие рабочую активность группы.

**Основная литература и дополнительная литература указана в списке РПД.**

**Семинар 2. (4 часа) Основные методологические подходы изучения, направления в социологии. Концептуальные подходы к изучению корпоративной социальной политики предприятия.**

**План семинара.**

1. Концепция социального рыночного хозяйства, социальная защита, Social Welfare State. Социальное государство, эволюция и его признаки.

2. Определение понятия «социальная политика», «корпоративная социальная политика», «социальная ответственность бизнеса». Различия между патерналистским и социальным государством.

3. Основные цели, задачи изучения корпоративной социальной политики в социологическом аспекте;

3. Содержание концепции «социология жизни» как методологии изучения социальной политики;

4. Определение объекта и субъекта корпоративной социальной политики в проблемной ситуации

5. Различать типы и основные модели управления социальной политикой, давать их характеристику на примере брендов и их страновой специфики.

Темы для эссе или рефератов.

А) Изучение экономических систем (М. Вебер, К. Маркс, В. Зомбарт, И. Шумпетер, Р. Катильтон, Ж.Б. Сея, Г. Зиммель, Д. Маклеланд, И. Валлерстайн, С. Хантингтон, З. Бауман). 1 теоретик на выбор.

Б) Биографический анализ глав корпораций-брендов.

В) Примеры российских корпораций России для анализа: Россети, Сбербанк, ГУП «Мосгортранс», СИБУР, Яндекс, ПАО "ГМК Норильский Никель", Роснефть, VK, РЖД, Газпром, ВЭБ.рф и т.д.

**Основная литература и дополнительная литература указана в списке РПД.**

**Семинар 3.(4 часа) Понятие корпорации, их место, типы в международной и российской практике.**

**План семинара.**

1. Структура и функции корпоративной социальной политики. Уровни реализации социальной политики и их ограничения
2. Цели в области устойчивого развития ООН (по выбору студента), как их достижение влияет на политику социальной ответственности корпораций?
3. ESG-рейтинги и корпорации лидеры
4. Основные модели корпоративной социальной политики зарубежных предприятий.
5. Корпорации как субъект социальной политики. Методика оценки эффективности КСП.

Самостоятельная работа. Защита проектов «Корпоративная социальная политика зарубежной компании (по выбору студента).

Конспект статьи; Плетнев Д.А. Определение понятия «корпорация»: терминологический дискурс в контексте// Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 2 (140). Экономика. Вып. 18. С. 89–100.

**Семинар 4.(6 часов). Социальные практики реализации корпоративной социальной политики предприятий в современной России.**

**План семинара.**

1. Социальная политика и определение ее приоритетных направлений.
2. Реализация программ повышения качества трудовой деятельности работников на предприятии.
3. Основные направления реализации корпоративной социальной политики современных российских предприятий.
4. Стандартизация корпоративной социальной политики современных российских предприятий.
5. Современные подходы к формированию социальной отчетности предприятия.

Самостоятельная работа. Защита проектов «Корпоративная социальная политика российской компании (по выбору студента) на основе методики «Матрица эффективных социальных инвестиций и партнерства (ЭСИСП)». Данная методика была разработана в 2012 г. Г.Л. Тульчинским, О.В. Олейником, Л.Э. Тульчинской, А.Ф. Векслер.

**Основная литература и дополнительная литература указана в списке РПД.**

**Семинар 5. (6 часов).**

1. Развитие персонала, охрана здоровья, безопасные условия труда как основные направления КСП.
2. Формирование социальной защиты персонала.
3. Развитие корпоративной социальной культуры.
4. Местное сообщество и природоохранная деятельность.
5. Основные направления развития корпоративной социальной ответственности на примере различных корпораций (Сибур, Лукойл, ВТБ, Внешэкономбанк, Сбербанк, Газпром, Норникель, Яндекс и др.).

Самостоятельная работа. Защита проектов «Корпоративная социальная политика российской компании (по выбору студента) на основе методики Д.В. Боброва по определению интегрального показателя или индекса эффективности КСП путем бальной оценки реализации ключевых направлений социальной политики..

**Основная литература и дополнительная литература указана в списке РПД.**

**Подготовка конспекта.**

Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика современных российских предприятий: социолого-управленческий анализ. М.: РГСУ, 2011.

Сидорина Т. Ю. Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия. // Журнал исследований социальной политики. — 2007. — №3. С. 319-334.

**Семинар 6 (4 часа). Сущность и этапы формирования кадровой корпоративной политики**

План семинара.

1. Трактовки кадровой политики в контексте социальной политики на предприятии.
2. Субъекты социальной политики на предприятии.
3. Основания эффективности кадровой политики как составляющей социальной политики на предприятиях.
4. Трудовые отношения и социальное партнерство.

Практическая работа. Диагностика рынка труда и занятости в корпорациях. Вторичный анализ данных отчета <https://akmrating.ru/reytingsoeffektivnosty/>

Основная литература и дополнительная литература указана в списке РПД.

### **Семинар 7 (4 часа). Социальные гарантии и социальная защищенность работников на предприятиях.**

Вопросы для обсуждения

1. Социальные гарантии как система взаимоотношений в пространстве социальной политики на предприятии
2. Основные принципы социальной защищенности работников
3. Основные принципы эффективности системы социальных гарантий и социальной защиты работников на предприятии.

Основная литература и дополнительная литература указана в списке РПД.

### **Семинар 8. Итоговое занятие.**

Защита проектов «Корпоративная социальная политика российской компании (по выбору студента). Методика оценки воспроизводства человеческого потенциала (ВПЧ).

Защита проектов «Корпоративная социальная политика зарубежной компании (по выбору студента). Методика оценки воспроизводства человеческого потенциала (ВПЧ).

## **9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

Эссе (реферат)

Реферат – индивидуальная письменная работа обучающегося, предполагающая анализ изложения в научных и других источниках определенной научной проблемы или вопроса.

Написание реферата практикуется в учебном процессе в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выстраивания логики изложения, выделения главного, формулирования выводов.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 10–15 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны.

Как правило, реферат имеет стандартную структуру: титульный лист, содержание, введение, основное содержание темы, заключение, список использованных источников, приложения.

Оценивается оригинальность реферата, актуальность и полнота использованных источников, системность излагаемого материала, логика изложения и убедительность аргументации, оформление, своевременность срока сдачи, защита реферата перед аудиторией.

При своевременной защите работа оценивается наивысшим баллом, при опоздании на 1 неделю балл снижается на 2, при опоздании на 2 недели балл снижается еще раз на 2. При опоздании более чем на две недели работа не оценивается.

Оценивание реферата входит в проектную оценку.

### **Методические рекомендации по составлению конспекта.**

Конспект - это краткое последовательное изложение содержания статьи, книги, лекции. Его основу составляют план тезисы, выписки, цитаты. Конспект, в отличие от тезисов воспроизводит не только мысли оригинала, но и связь между ними. В конспекте отражается не только то, о чем говорится в работе, но и что утверждается, и как доказывается.

В отличие от тезисов и выписок, конспекты при обязательной краткости содержат не только основные положения и выводы, но и факты, и доказательства, и примеры, и иллюстрации.

Для выполнения конспекта первоначально составьте план конспекта, придерживаясь правил конспектирования:

1. Записать название конспектируемой статьи и её выходные данные.
2. Осмыслить основное содержание текста, дважды прочитав его.
3. Составить план - основу конспекта.
4. Конспектируя, оставить место (широкие поля) для дополнений, заметок, записи незнакомых терминов и имен, требующих разъяснений.
5. Помнить, что в конспекте отдельные фразы и даже отдельные слова имеют более важное значение, чем в подробном изложении. В конце конспекта составьте глоссарий, проверьте себя на предмет понимания каждого понятия, способности объяснить их значение.
7. Применяйте определенную систему подчеркивания, сокращений, условных обозначений.
8. Соблюдать правила цитирования - цитату заключать в кавычки, давать ссылку на источник с указанием страницы.
9. Научитесь пользоваться цветом для выделения тех или иных информативных узлов в тексте. У каждого цвета должно быть строго однозначное, заранее предусмотренное назначение.
10. Учитесь классифицировать знания, т.е. распределять их по группам, параграфам, главам и т.д. Для распределения можно пользоваться буквенными обозначениями, русскими или латинскими, а также цифрами, а можно их совмещать.

### 9.3 Иные материалы<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Раздел содержит материалы, необходимые для изучения дисциплины (*модуля*): методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины (*модуля*), рабочую тетрадь студента, сценарии деловых игр, набор кейсов, упражнения, задания для самостоятельной работы, хронологические таблицы и т.п. Раздел включается в РПД по усмотрению преподавателя.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины - – подготовить высококвалифицированного специалиста, обладающего знаниями о содержании и направлениях формирования корпоративной социальной политики и владеющего практическими умениями социологического сопровождения социальной политики на мезо-уровне.

Задачи дисциплины:

- изучить основной теоретический и понятийно-терминологический аппарат описания корпоративной социальной политики;
- рассмотреть структуру, содержание и пути формирования корпоративной социальной политики;
- сформировать знания о качественных характеристиках эффективной социальной политики, методах её оценки и роли в ней корпораций;
- сформировать практические умения донесения сути направлений корпоративной социальной политики до целевой аудитории;
- планировать и проводить экспертизу социальных проектов, инициированных бизнес-организациями, с точки зрения их воздействия на сотрудников, общество и реализацию государственных программ.

В результате освоения дисциплины (*модуля*) обучающийся должен:

Знать:

- основные закономерности развития социального развития России, способы решения базовых социальных проблем в рамках корпораций как субъектов социальной политики;
- структуру, объект и субъект корпоративной социальной политики;
- основные теоретические подходы к трактовке понятий «социальная политика», «корпоративная социальная политика».
- механизмы функционирования основных социальных программ корпораций;
- научные подходы в оценке эффективности корпоративной социальной политики.

Уметь:

- использовать фундаментальные знания о корпоративной социальной политике на практике.
- применять в целях разработки направлений социальной политики корпорации источники статистической информации и социологические данные, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации;
- использовать современные информационные технологии для осуществления и представления результатов проектной деятельности;

Владеть:

- навыками донесения результатов научного анализа социальных проблем и процессов до заказчика.
- навыками подготовки отчетов, аналитических записок, профессиональных публикаций, информационных материалов по результатам исследовательских работ практического использования профессиональных знаний в области корпоративной социальной политики для продвижения стратегии организаций.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 академических часа (ов).  
Предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.