

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра управления персоналом

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.04.03 Управление персоналом

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

Управление человеческими ресурсами компании

---

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная, очно-заочная, заочная*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

*Корпоративная социальная политика*  
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

*Канд. геогр. наук, доцент, Ю.В. Шпортко*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
управления персоналом

№ 6 от 04.12.2025

**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.....	4
2. Структура дисциплины .....	4
3. Содержание дисциплины.....	5
4. Образовательные технологии.....	7
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	7
5.1 Система оценивания.....	7
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	7
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	10
6.1 Список источников и литературы.....	10
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	10
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	10
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	11
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов .....	11
9. Методические материалы.....	12
9.1 Планы семинарских занятий.....	12
9.2 Глоссарий по дисциплине.....	13
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	16

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

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### 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
2	Лекции	10
2	Семинары	20
Всего:		30

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часов.

### 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
3	Лекции	8
3	Семинары	16
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа.

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы социальной политики организации	Социальное управление и социальное развитие персонала. Организация как социальный объект и ее социальная политика. Понятие и сущность социальной политики в развитии организации. Роль социальной политики в кадровой политике организации. Развитие системы социальной политики организации: становление, подходы и принципы, тенденции развития. Принципы, механизмы и этапы формирования социальной политики организации. Формы и практики социальной политики в современных компаниях. Связь стиля управления и социальной политики организации. Система и механизмы реализации социальной политики организации.
2	Влияние государственной социальной политики на социальное развитие организации.	Роль государства в корпоративной социальной политике. Особенности социальной политики государства в современной России. 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. Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.
3	Корпоративные социальные программы: классификация,	Корпоративная социальная программа: назначение, состав. Общие и целевые социальные программы организации.

	содержание	Целевые группы персонала для создания специальных социальных программ. Программы социальной поддержки и программы социального развития персонала. Поддержка образования и науки, гранты и льготные займы. Программы управления здоровьем и благополучием персонала. Российский и зарубежный опыт корпоративной социальной политики: условия, цели и последствия.
4	Этапы разработки корпоративных социальных программ	Определение целей и задач социальных программ организации. Мониторинг успешных программ социального развития отечественных и зарубежных организаций. Анализ рынка услуг по социальным программам поддержки и развития персонала. Анализ показателей, индикаторов социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации. Разработка социального паспорта организации. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора. Разработка плана мероприятий по совершенствованию социальной политики организации.
5.	Оценка эффективности мероприятий по социальной политике организации	Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Эффективность социальной политики организации. Социальный отчет организации. Оценка уровня удовлетворенности персонала социальной политикой организации.

#### 4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. 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:		60 баллов
Контрольная работа	10	20

Решение задач	5	20
Оценка участия в дискуссии лекции	5	20
Промежуточная аттестация – <i>зачет</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	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

## 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	удовлетво- рительно/ 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 выставляется обучающемуся с учётом результатов</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	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. 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 выставляется 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

*Примеры заданий к контрольной работе:*

Задание 1. Автор теории множественного интеллекта Г. Гарднер убежден, что бизнесу необходим этический кодекс и каждый руководитель при вступлении на ответственный пост должен произносить деловой аналог клятвы Гиппократата. По мнению автора, бизнес от этого станет только успешнее и сильнее, да и имидж предпринимателей и менеджеров много выиграет. В бизнес-среде данная точка зрения подверглась критике. Ее оппоненты считают, что ограничение сознания бизнесмена — особенно предпринимателя—рамками этичности и социальной ответственности значительно сузит его способность генерировать новые идеи и начинать новые проекты. Если просчитывать последствия принятых решений для всех и каждого, ни одна идея не будет воплощена в жизнь, говорят скептики. Бизнес потерпит крах, если не расширит свое сознание и не станет социально ответственным, возражает Г. Гарднер. Ведь потребители, талантливые сотрудники, а со временем и акционеры отвернутся от неэтичной компании. Талантливые будут выбирать организации с высокими стандартами корпоративной культуры, оставляя работодателей, менее разборчивых в средствах ведения бизнеса, с заурядными, менее мотивированными и не столь эффективными сотрудниками. Что думаете вы по этому поводу?

Задание 2. Рассмотрите следующие три гипотетических примера с различных позиций.

*Пример 1.* Фармацевтическая компания XYZ производит лекарственный препарат, ослабляющий головную боль при мигрени. Он продавался в США и сначала считался достаточно безопасным для продажи без рецепта. Однако после его широкого распространения выясняется, что его побочным эффектом у значительного числа пациентов оказывается острая депрессия. Поэтому препарат признан слишком опасным для продажи его в США без рецептов и разрешен к употреблению только под контролем врача. Врачей предупредили об опасном побочном эффекте препарата и рекомендовали строго следить за симптомами возникновения депрессии у их пациентов. Кроме США препарат продается и во многих других странах. После принятого в США решения об ограничении условий его продажи аналогичные решения были приняты еще в ряде стран. Но в некоторых странах такие решения не были приняты. Фармацевтическая

компания XYZ продолжает там продавать этот препарат. Он продается без рецепта, а информация о возможности его опасных побочных эффектов отсутствует.

*Пример 2.* Фармацевтическая компания MNO разрабатывает и испытывает препарат для диабетиков, который несколько более эффективен, чем инсулин. После некоторого периода его употребления выясняется, что он вызывает раковое заболевание. В Соединенных Штатах его к продаже запрещают.

Фармацевтическая компания MNO продолжает сбывать его в странах, где он к продаже не запрещен.

*Пример 3.* Фармацевтическая компания ABC разрабатывает препарат, способствующий лечению глаукомы. На рынке нет другого эффективного препарата для лечения этой болезни. После довольно широкого его употребления выясняется, что в значительном числе случаев препарат приводит к раковому заболеванию. В Соединенных Штатах препарат снимается с продажи. Но фармацевтическая компания продолжает продавать его в странах, где он не запрещен.

Приведенные три примера поднимают ряд разных вопросов. Оправданно ли морально действие компаний, а если нет, то почему? Пытаясь ответить на этот вопрос, рассмотрите два существенных принципа, которые здесь применимы.

Принцип 1: фармацевтическая компания не должна продавать никакого лекарства, о котором ей известно, что оно может причинить какой бы то ни было вред.

Принцип 2: фармацевтическая компания не должна продавать никакого лекарства, о котором ей известно, что оно вредно, не уведомив покупателя о его вредном воздействии.

#### *Вопросы к зачету:*

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. Оценка уровня удовлетворенности персонала социальной политикой организации

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

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

#### **Литература**

##### *Основная*

1. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / В. В. Бондаренко, Е. В. Кузнецова, М. А. Танина [и др.]. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 304 с. - ISBN 978-5-16-010231-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1233664>
2. 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. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005067-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/990413>

##### *Дополнительная*

1. 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>

### **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)

### **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, проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

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 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.

### **9.2 Глоссарий по дисциплине**

**Благотворительность** - инструмент корпоративной социальной политики, посредством которого организация добровольно предоставляет разовую или систематическую безвозмездную помощь, частные ресурсы в целях содействия нуждающимся людям, решения общественных проблем, поддержки общественно значимых инициатив, а также усовершенствования условий общественной жизни.

**Внутрифирменный маркетинг** - систематическая оптимизация внутрифирменных процессов средствами маркетингового и кадрового менеджмента, ведущая к превращению маркетинга в философию предприятия благодаря последовательной и одновременной ориентации на клиента и персонал.

**Волонтерство, или корпоративное добровольчество**, - инструмент корпоративной социальной политики, связанный с поддержкой и поощрением со стороны организации добровольных усилий сотрудников по безвозмездному предоставлению своих времени, знаний, навыков, информации, контактов и связей для решения социальных проблем местного сообщества.

**Декоммодификация** - степень, до которой государство смягчает рыночное давление на гражданина, т. е. фактически означает возможность индивида обеспечить себе средства к существованию без продажи своей рабочей силы (посредством пенсий, пособий, различных социальных выплат).

**Денежные гранты** - инструмент корпоративной социальной политики, предусматривающий оказание адресной финансовой помощи, выделяемой компанией на конкурсной основе для реализации социальных программ в области образования или проведения прикладных исследований.

**Добросовестная деловая практика** - направление социальной политики компании, которое имеет целью содействовать принятию и распространению добросовестной деловой практики между поставщиками, бизнес-партнерами и клиентами компании. Это информационная открытость в отношении собственников, поставщиков, бизнес-партнеров, клиентов и заинтересованных сторон, в организации крупными компаниями программ содействия малому бизнесу, в программах по добровольному ограничению сфер ведения бизнеса, а также сотрудничество с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и другими общественными организациями.

**Инструмент реализации КСО** - средства или исполнительные механизмы, направленные на решение социально важных проблем по улучшению среды функционирования или формирование у стейкхолдеров такого восприятия этой проблемы, которое способствовало бы либо разрешению проблемы, либо консолидации усилий стейкхолдеров по поиску путей решения, либо снижению нефинансовых рисков организации.

**Корпоративная культура** - система факторов, определяющих внутреннюю среду организации и стиль ее поведения во внешней среде.

**Корпоративная социальная ответственность** - концепция, которая отражает добровольные обязательства компаний учитывать интересы общества, партнеров, поставщиков, работников, акционеров, местных сообществ и прочих заинтересованных сторон при принятии бизнес-решений.

**Корпоративные ценности** определяют характер целей, которые ставит перед организацией ее руководство. Корпоративные ценности (т. е. то, что задает стандарты деятельности организации) формируют корпоративную культуру организации.

**Корпоративный кодекс чести** - документ, формулирующий этическую позицию организации и освещающий способы поддержания нравственного порядка.

**Местное сообщество** - группа людей в природной окружающей среде, обладающая географическими, политическими и социальными границами и развитым общением друг с другом.

**Меценатство** - вид благотворительности, связанный с поддержкой культуры, искусства, науки.

**Миссия фирмы** - краткое афористичное выражение глобальной цели фирмы с акцентом на базовой потребности целевого потребителя.

**Нефинансовый отчет** - инструмент корпоративной социальной политики, обеспечивающий информирование всех заинтересованных сторон о достигнутых результатах в области устойчивого развития или отдельных направлений социально ориентированной деятельности (экологической, социальной и др.), который представляет собой самостоятельный, опубликованный документ, представленный организацией на сайте и/или в бумажном виде.

**Охрана здоровья и безопасные условия труда** обеспечивают создание и поддержание дополнительных по отношению к законодательно закрепленным норм охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах. Охватывают такие сферы, как охрана труда и техника безопасности, медицинское обслуживание персонала на предприятии, поддержание санитарно-гигиенических условий труда, поддержание материнства и детства, создание эргономичных рабочих мест, профилактика профессиональных заболеваний и т. п.

**Попечительство** - вид благотворительности, который предполагает наблюдение за деятельностью и содействие в осуществлении прав и исполнении обязанностей подопечных; чаще всего осуществляется в отношении учебных заведений или несовершеннолетних.

**Природоохранная деятельность и ресурсосбережение** - направление социальной политики компании, осуществляемое по инициативе компании с целью сокращения вредного воздействия на окружающую среду. Включает программы по экономному потреблению природных ресурсов, повторному использованию и утилизации отходов, предотвращению загрязнения окружающей среды, организации экологически безопасного производственного процесса, организации экологически безопасных транспортных перевозок; проводятся акции по озеленению и «субботники» компании и т. п.

**Пропаганда решений в области социальных проблем** - инструмент корпоративной социальной политики, содействующий мобилизации и координации добровольной активности членов общества с целью решения актуальных, общезначимых социальных проблем, которые невозможно удовлетворительно решать с помощью стандартного набора административно-правовых средств или разрозненных усилий отдельных организаций.

**Развитие местного сообщества** - направление социальной политики компании, осуществляемое на добровольной основе и призванное внести вклад в развитие местного общества. Компании оказываются вовлеченными в жизнь местного сообщества путем осуществления различных социальных программ и акций поддержки социально незащищенных слоев населения, оказания поддержки детству и юношеству, поддержки, сохранению и развитию жилищно-коммунального хозяйства и объектов культурно-исторического значения, спонсирования местных культурных, образовательных и спортивных организаций и мероприятий, поддержки социально значимых исследований и кампаний, участия в благотворительных акциях и т. п.

**Развитие персонала** - направление социальной политики компании, направленное на привлечение и удержание талантливых сотрудников. Включает в себя обучение и профессиональное развитие, применение мотивационных схем оплаты труда, предоставление сотрудникам социального пакета, создание условий для отдыха и досуга, поддержание внутренних коммуникаций в организации, участие сотрудников в принятии управленческих решений и т. п.

**Социально ответственное инвестирование** - инвестирование, заключающееся не только в извлечении финансовых доходов, но и в реализации социальных целей, обычно путем инвестирования в компании, действующие с соблюдением этических норм; инвестиционный процесс, в котором через добровольный и сознательный выбор критериев и методов инвестирования проявляется ответственность инвестора за последствия инвестиций для общества, окружающей среды и их устойчивого развития, а также его личные взгляды и убеждения относительно социально значимых вопросов и социокультурных ценностей.

**Социально ответственная реструктуризация** - направление социальной политики компании, которое призвано обеспечить проведение реструктуризации социально ответственным образом, прежде всего в интересах персонала компании (обычно проводятся информационные кампании, освещающие предстоящие структурные изменения, мероприятия по профессиональной

переподготовке, содействию в трудоустройстве, осуществляются компенсационные выплаты сотрудникам, попавшим под сокращение, и т. п.).

**Социальные инвестиции бизнеса** - инструмент корпоративной социальной политики, определяющий стратегические направления использования материальных, технологических, управленческих и иных ресурсов, а также финансовых средств организации на реализацию социальных программ для достижения определенного социального и экономического эффекта.

**Социальный аудит** - комплекс действий, включающий анализ эффективности социальных программ компании и проверку их соответствия выбранным стандартам, а также верификацию социальной отчетности.

**Спонсорство** - инструмент корпоративной социальной политики, который представляет собой систему взаимовыгодных договорных отношений между спонсором и субсидируемой стороной, характер которых четко регламентирован и рассчитан на создание положительной реакции у потребителей и других субъектов.

**Стейкхолдер** - любой индивидуум, группа или организация, оказывающие существенное влияние на принимаемые фирмой решения или оказывающиеся под воздействием этих решений.

**Стратегическое видение** - взгляды менеджеров компании на то, какими видами деятельности организация собирается заниматься и каков долгосрочный курс.

**Теория корпоративного альтруизма** утверждает, что любая фирма является частью общественной структуры, так как бизнес - порождение общества, а следовательно, он должен служить интересам этого общества. Поэтому сам факт существования предприятия влечет за собой моральные обязательства вести себя социально ответственно.

**Теория корпоративного эгоизма** гласит, что решение проблем общества должно находиться в компетенции государственных и муниципальных органов, а не предприятий, так как их руководители не обучены решать социальные проблемы. Ответственность же бизнеса заключается только в том, что он должен хорошо выполнять свою главную функцию - создавать материальные блага.

**Теория «разумного» эгоизма** рассматривает КСО как прибыльный (пусть и в долгосрочной перспективе) бизнес.

**Устойчивое развитие** - такое развитие, которое, удовлетворяя потребности сегодняшнего дня, не ставит под угрозу удовлетворение потребностей будущих поколений.

**Фандрайзинг** - участие компании в привлечении средств других благотворителей на совместный социальный проект.

**Филантропия** - форма проявления благотворительности, связанная с оказанием помощи лицам, потерпевшим жизненную катастрофу и находящимся в бедственном положении.

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ 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.

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.