

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и
управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.04 Корпоративная социальная политика
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат социологических наук, доцент Снисаренко С. О.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:*Цель освоения дисциплины:*

- сформировать целостное представление о сущности, целях, задачах корпоративной социальной политики, способах ее формирования в рамках общей стратегии организации, формах и методах ее реализации в практике управления российскими компаниями.

Задачи дисциплины:

сформировать социально-ценностное отношение к миссии корпоративной социальной политики в общественной практике, месту профессионала в ее реализации с учетом современных технологий, конструктивного отечественного и зарубежного опыта управления организацией;

сформировать понимание роли социального партнерства и обеспечения социальной защиты персонала организации;

выработать навыки самостоятельного анализа социально значимых проблем и процессов с учетом аспектов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации корпоративной социальной политики организации;

сформировать способность применять положения теории менеджмента и социального управления при разработке стратегии, программ и проектов социального развития организации, оценке их эффективности;- овладеть умениями и эффективным стилем анализа, планирования, прогнозирования результатов социальной деятельности организации с использованием потенциала инновационных моделей социального развития и технологий привлечения ресурсов государственных структур, организаций, общественных объединений и частных лиц для повышения эффективности реализации социальной политики организации;- сформировать навыки организации взаимодействия и координации деятельности подразделений, реализующих корпоративную социальную политику с учетом принципов социального партнерства, с учреждениями системы социальной защиты населения и общественными организациями для достижения целей корпоративной социальной политики.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-5 Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику	ПК-5.1 Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; вопросы управления социальным развитием организации; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности.	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-5.2 Умеет проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций; определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p> <p>ПК-5.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; разрабатывать корпоративные социальные программы; разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; внедрять корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников; реализовывать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой; оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p>	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-5.1. Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; вопросы управления социальным развитием организации; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности.</p>	<p>применять на практике базовые знания об особенностях кадровой политики организации, применять на практике знания о вопросах управления социальным развитием организации; применять на практике знания о методах проведения социологических исследований и изучения общественного мнения; применять на практике знания о порядке и методах разработки планов и программ социального развития организации, методах анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности</p>
<p>ПК-5.2. Умеет проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций; определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p>	<p>использовать на практике способность к проведению мониторинга успешных корпоративных социальных программ; использовать на практике способность анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; использовать на практике способность определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; использовать на практике способность доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций; использовать на практике способность определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; способность составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; использовать на практике способность рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать на практике способность использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; использовать на практике способность организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; использовать на практике способность определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; использовать на практике способность проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-5.3. Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; разрабатывать корпоративные социальные программы; разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; внедрять корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников; реализовывать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой; оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p>	<p>применять на практике навыки анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; применять на практике навыки разработки корпоративных социальных программ; применять на практике навыки разработки системы выплат работникам социальных льгот; применять на практике навыки внедрения корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников; применять на практике навыки реализации системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; применять на практике навыки участия в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; применять на практике навыки организации переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; применять на практике навыки оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; применять на практике навыки оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики.</p>

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-5.1	ПК-5.2	ПК-5.3
1	Социальное развитие как объект управления	ПК-5	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
2	Понятие социальной ответственности и причины развития данной проблематики.	ПК-5	Конспект №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
3	Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений	ПК-5	Конспект №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
4	Международные стандарты и национальные особенности социальной ответственности и отчетности.	ПК-5	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-5.1	ПК-5.2	ПК-5.3
5	Влияние социальной политики государства на организацию.	ПК-5	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
6	Механизм управления социальными процессами организации.	ПК-5	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
7	Социальная среда организации и ее социальные параметры как объект управления.	ПК-5	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)
8	Программы и проекты социального развития в корпоративной социальной политике организации.	ПК-5	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)
9	Методики оценки эффективности уровня социального развития организации.	ПК-5	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Тема 1: Социальное развитие как объект управления Значение и взаимосвязь понятий «социальное изменение» и «социальный процесс». Развитие как особый процесс. Сходство и различие социальных процессов «функционирование», «рост», «прогресс» и «регресс». Изменения социальных систем в процессе своего развития. Параметры, характеризующие организацию как социальный объект. Взаимосвязь экономических результатов и социального развития организации. Механизмы управления социальным развитием организации. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации. Взаимосвязь социальных процессов разного уровня. Работники предприятия как объект и субъект социального управления.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Социальное развитие современной организации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Понятие социальной ответственности и причины развития данной проблематики. Понятие корпоративной социальной ответственности: сущность, истоки, подходы. Аналитические подходы к корпоративной социальной ответственности (социально-психологический, социокультурный, нормативно-юридический, социально-экономический, экономический, хозяйственный, финансовый, маркетинговый). Абстрактно-философский и конкретно-прикладной политический. Частно-государственное и социальное партнерство. Устойчивое развитие. Административно-управленческие подходы к корпоративной социальной ответственности. Социальные институты. Социальная ответственность бизнеса, ее истоки и функции. Основные причины, побуждающие компании уделять особое внимание вопросам социальной ответственности. Необходимость повышения социальной ответственности бизнеса.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Социально-ответственное поведение современной компании.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Сущность социального партнерства. Особенности социального партнерства в РФ. Социальное партнерство на уровне организации. Формирование системы социального партнерства в РФ. Органы социального партнерства: Российская Трехсторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, объединения работодателей, профсоюзные организации. Механизм социального партнерства. Особенности системы социального партнерства в РФ. Зарубежный опыт социального партнерства. Опыт Германии и Франции. Система социального партнерства на уровне организации. Параметры согласования интересов работодателя и наемных работников в системе социального партнерства. Цель, задачи, функции и принципы системы социального партнерства на уровне организации. Элементы системы социального партнерства. Внешний и внутренний контроль в рамках системы социального партнерства в организации. Производственные советы, совет трудового коллектива. Коллективные договоры. История коллективно-договорного регулирования в РФ. Понятие и структура коллективного договора. Порядок разработки и заключения коллективных договоров. Развитие коллективно-договорных отношений.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Понимание социального партнерства в теории стейкхолдеров.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Международные стандарты и национальные особенности социальной ответственности и отчетности. Мировая стандартизация в области корпоративной социальной ответственности. Стандарты ИСО. Подходы к пониманию содержания социальной ответственности в мировой стандартизации. Основы содержания корпоративной социальной ответственности в международных стандартах. Стандарты ИСО. Социокультурные особенности восприятия социальной ответственности бизнеса. Социо-культурные факторы, влияющие на способы ведения бизнеса. Западный и восточный опыт корпоративной социальной ответственности (США, Китай). Особенности нормативного регулирования в области социальной ответственности и социальной отчетности. Национальные и гло-бальные требования к публичности деятельности и результатов кампаний. Особенности регу-лирования корпоративной социальной ответственности в Евросоюзе. Национальные особен-сти к прозрачности и публичности корпоративного поведения. Информационная открытость российских компаний, особенности содержания социальных отчетов. Участие России в миро-вой стандартизации социально ответственного поведения компаний.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Взаимосвязь международных и российских стандартов КСО.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Влияние социальной политики государства на организацию. Определение социальной политики государства. Социальная политика в узком и широком смысле. Концепция социального государства. Цель, задачи и функции социальной политики. Субъекты социальной политики. Государственный патернализм и либеральный подход к социальной политике. Международно-правовое регулирование в социальной сфере. Международно-правовой пакт ООН, конвенции МОТ, Европейская социальная хартия. Особенности социальной политики государства в РФ. Основные задачи социальной политики в РФ. Показатели качества жизни в РФ: индекс развития человеческого потенциала, децильный коэффициент, коэффициент ДЖИНИ. Определение понятий «социальная защита» и «социальное обеспечение». Социальные гарантии. Формы социальной защиты. Подсистема социального страхования.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 6: Механизм управления социальными процессами организации. Социальные стратегии и социальное стратегическое планирование. Элементы социальной стратегии организации. Задачи социального планирования. Практика планирования социального развития организаций. Методики распределения средств на социальные цели: остаточный способ, метод «от достигнутого», нормативный метод. План социального развития коллектива и этапы его разработки. Структура плана социального развития.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Социальная структура коллектива.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 7: Социальная среда организации и ее социальные параметры как объект управления. Структура социальной среды и социального развития организации. Элементы и характеристики социальной среды. Факторы внешней и внутренней социальной среды организации. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом. Взаимосвязь понятий «качество жизни», «качество трудовой жизни» и «удовлетворенность трудом». Соотношение понятий «качество жизни», «образ жизни», «стиль жизни», «уровень жизни». Составляющие качества трудовой жизни. Метод социальной паспортизации. Социологические документы в системе социальной паспортизации. Источники информации, лежащие в основе содержания социального паспорта.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа:</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Разработка макета социального паспорта предприятия. Лабораторная работа: -
Тема 8: Программы и проекты социального развития в корпоративной социальной политике организации. Социальные нормативы. Классификация социальных нормативов. Методы количественного определения уровня социальных нормативов. Социальный паспорт трудового коллектива: содержание, структура. Целевые программы социального развития. Практические занятия/самостоятельная работа: Методика оценки уровня социального развития организации А. Л. Кузнецова. Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социальных стратегий организаций. Лабораторная работа: -
Тема 9: Методики оценки эффективности уровня социального развития организации. Понятие социальной отчетности, социального аудита и социального рейтинга. Формы составления социального отчета. Методики социального аудита. Социальные индексы: фондовые индексы социальной ответственности, нефондовые индексы социальной ответственности. Нефинансовая (социальная) отчетность в РФ. Принципы социальной отчетности. Социальные стандарты: GRI, AA1000, SA 8000, BS 8800-96. Социальный стандарт Торгово-промышленной палаты: «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ. Методические рекомендации». Практические занятия/самостоятельная работа: Анализ эффективности практического применения методики социального аудита на предприятии. Лабораторная работа: -
Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	36	36
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	18	18
Самостоятельная работа студента (СР)	33	33
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	33	33
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	39	39
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Социальное развитие как объект управления	7	2	2	0	3	2
2	Понятие социальной ответственности и причины развития данной проблематики.	7	2	2	0	3	2
3	Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений	7	2	2	0	3	2
4	Международные стандарты и национальные особенности социальной ответственности и отчетности.	7	2	2	0	4	2
5	Влияние социальной политики государства на организацию.	7	2	2	0	4	2
6	Механизм управления социальными процессами организации.	7	2	2	0	4	2
7	Социальная среда организации и ее социальные параметры как объект управления.	7	2	2	0	4	2

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
8	Программы и проекты социального развития в корпоративной социальной политике организации.	7	2	2	0	4	2
9	Методики оценки эффективности уровня социального развития организации.	7	2	2	0	4	2
Итого:			18	18	0	33	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 8
Аудиторные занятия (АЗ):	6	6
Лекционные занятия (Лек)	2	2
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	89	89
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	89	89
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	10	10
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Социальное развитие как объект управления	8	2	0	0	10	2
2	Понятие социальной ответственности и причины развития данной проблематики.	8	0	2	0	10	2
3	Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений	8	0	0	0	10	2
4	Международные стандарты и национальные особенности социальной ответственности и отчетности.	8	0	0	0	9	2
5	Влияние социальной политики государства на организацию.	8	0	2	0	10	2
6	Механизм управления социальными процессами организации.	8	0	0	0	10	2
7	Социальная среда организации и ее социальные параметры как объект управления.	8	0	0	0	10	2
8	Программы и проекты социального развития в корпоративной социальной политике организации.	8	0	0	0	10	2
9	Методики оценки эффективности уровня социального развития организации.	8	0	0	0	10	2
Итого:			2	4	0	89	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 8
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	60	60
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	60	60
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	21	21
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Социальное развитие как объект управления	8	2	0	0	6	2
2	Понятие социальной ответственности и причины развития данной проблематики.	8	2	0	0	7	2
3	Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений	8	0	2	0	6	2
4	Международные стандарты и национальные особенности социальной ответственности и отчетности.	8	2	0	0	6	2
5	Влияние социальной политики государства на организацию.	8	0	2	0	6	2
6	Механизм управления социальными процессами организации.	8	2	0	0	7	2
7	Социальная среда организации и ее социальные параметры как объект управления.	8	0	2	0	7	2
8	Программы и проекты социального развития в корпоративной социальной политике организации.	8	0	2	0	6	2
9	Методики оценки эффективности уровня социального развития организации.	8	0	2	0	9	2
Итого:			8	10	0	60	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 3-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов / Под ред. Горфинкеля В.Я., Родионовой Н.В. - Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых (г. Владимир), 2023 г. - 490 с. - ISBN 978-5-534-14561-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-511052>

2. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. Учебник для вузов / Завьялова Е. Б., Зайцев Ю. К., Студеникин Н. В. - Московский государственный институт

международных отношений (университет) МИД России (г. Москва), 2023 г. - 125 с. - ISBN 978-5-534-08409-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-511972>

3. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 2-е изд. Учебник и практикум для вузов / Под ред. Короткова Э.М. - Государственный университет управления (г. Москва), 2023 г. - 429 с. - ISBN 978-5-534-07332-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-510877>

Дополнительная литература:

1. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Петропавловская А. В. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва), 2023 г. - 575 с. - ISBN 978-5-534-14217-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-519618>

2. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ. Учебник для вузов / Под общ. ред. Фотиной Л.В. - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва), 2023 г. - 478 с. - ISBN 978-5-534-14732-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovyy-audit-organizacii-519732>

3. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 2-е изд., испр. и доп. Учебник для вузов / Божук С. Г., Кулибанова В. В., Тэор Т. Р. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 226 с. - ISBN 978-5-534-09589-0 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-512421>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhiv.neicon.ru. - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный

9. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный

10. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный

11. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный

12. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный

13. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный

14. Executive.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.executive.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет				
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

1. Корпоративный социальный отчет: сущность, значение. 2. Опишите и охарактеризуйте основные этапы составления корпоративного социального отчета. 3. Расскажите, как влияет рейтинг корпоративной социальной отчетности на дальнейшее ведение бизнеса. 4. Объясните, что такое корпоративный социальный отчет. 5. Раскройте ключевые аспекты составления социального отчета компании. 6. Назовите формы распространения социальных отчетов компании. 7. Охарактеризуйте актуальные вопросы представления социальной отчетности в России. 8. Объясните, как формируется рейтинг социальной ответственности.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2

1. Назовите общие требования к формированию социальных программ коммерческих предприятий. 2. Социальная хартия российского бизнеса: причина появления, сущность, значение. 3. Основные направления деятельности корпоративных социальных программ. 4. Типы и виды корпоративных социальных программ. 5. Оцените эффективность корпоративных социальных программ крупных предприятий России. 6. Инструменты и механизмы реализации корпоративных социальных программ. 7. Организация управления социальными программами компании.

Задания творческого уровня №1

1. Модель процесса управления социальным развитием организации. 2. Создание системы управления социальным развитием организации. 3. Методологический подход к оценке эффективности управления социальным развитием. 4. Социальная структура коллектива. 5. Система компонентов социальным развитием организации. 6. Цели и функции управления социальным развитием (создание благоприятных условий для труда, быта и досуга). 7. Принципы, методы управления социальным развитием организации.

Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Основные приоритеты социальной политики российских и зарубежных компаний: общее и особенное. 2. Характеристика социально значимых отраслей экономики. 3. Структура социальной среды организации. 4. Понятие социального развития организации. 5. Основные элементы и характеристики социальной среды. 6. Классификация факторов внешней и внутренней социальной среды организации. 7. Сравнительный анализ понятий "качество трудовой жизни" и "удовлетворенность трудом". 8. Социальный паспорт предприятия и метод социальной паспортизации. 9. Источники информации, лежащие в основе содержания социального паспорта.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1

1. С чем связано появление концепции корпоративной социальной ответственности? 2. Модели корпоративной социальной ответственности: общее и особенное. 3. Социально ответственный бизнес как явление. 4. Значение корпоративной социальной ответственности при формировании стратегии предприятия. 4. Разнообразие практических подходов в реализации принципов КСО российскими компаниями. 5. Социальные институты и их роль в регулировании социального партнерства. 6. Истоки и функции социальной ответственности российского бизнеса. 7. Конкурс социально-ответственных российских компаний.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

1. Социальные технологии и коммуникации в современном мире. 2. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения. 3. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании. Целевые аудитории компании. 4. Взаимодействие с потенциальными инвесторами. 5. Взаимодействие с потенциальными клиентами. 6. Взаимодействие с органами государственной власти. 7. Коммуникативное поле современных предприятий. 8. Социальная акция. 9. Социальный маркетинг. 10. Спонсорство, филантропия. 11. Скрытая реклама. 12. Организация встреч с заинтересованными сторонами, рассылка пресс-релизов, создание информационных поводов.

Конспект №1

Подготовить опорный конспект темы по следующим вопросам. 1. Понятие социальной ответственности. 2. Корпоративная социальная ответственность как часть имиджа современной компании. 3. Теория заинтересованных лиц в концепции корпоративной социальной ответственности. 4. Социальная ответственность и социальное партнерство: общее и особенное. 5. Трехстороннее соглашение как инструмент социального и экономического регулирования деятельности социальных акторов. 6. Роль трехсторонней комиссии в развитии экономики региона.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен

Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену (Вопрос №1)

1. Социальная среда: основные элементы и назначение.
2. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.
3. Социальная деятельность организации и гуманизация труда.
4. Управление социальным развитием организации: сущность, субъект, объект.
5. Цели развития социальной среды организации.
6. Факторы социальной среды организации.
7. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации.
8. Условия труда как фактор социальной среды организации.
9. Охрана и безопасность труда работников как факторы социальной среды организации.
10. Материальное вознаграждение трудового вклада как фактор социальной среды организации.
11. Система социальной защиты работников как фактор социальной среды организации.
12. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты.
13. Социальная инфраструктура организации.
14. Семейные доходы и расходы работников.
15. Понятие «факторы социальной среды организации». Величина, структура, содержание и формы использования досуга работниками.
16. Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие.
17. Факторы и объекты социально-трудовых отношений.
18. Типы социально-трудовых отношений.
19. Регулирование социально-трудовых отношений. Субъекты регулирования.
20. Международная организация труда (МОТ) как субъект регулирования социально-трудовых отношений.
21. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации.
22. Этапы истории трудовой деятельности человечества. Социально-трудовые отношения в периоды рабства и крепостничества.
23. Трудовая этика индустриального производства.
24. Исторический опыт управления социальным развитием на Западе в XIX в.
25. Отечественный опыт социального управления.
26. Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика.
27. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
28. Государственная социальная политика и социальная политика организации.
29. Основные цели и направления государственной социальной политики в РФ.
30. Система органов государственного управления РФ в сфере регулирования социально-

трудовых отношений.

31. Социальная защита работников организации: понятие, цели, модели и формы.
32. Страховые взносы организации на работников: пенсионные отчисления и обязательное медицинское страхование.
33. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
34. Гарантии и компенсации работника в трудовом законодательстве РФ.
35. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства.
36. Разрешение трудовых споров.
37. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
38. Социальная защита и социальное обслуживание населения в РФ.
39. Организация как налоговый агент работника. Система налоговых вычетов.
40. Система выплат по беременности и родам в РФ.
41. Декретный отпуск и порядок его предоставления.
42. Жилищная политика и государственные жилищные программы в РФ.
43. Способы улучшения жилищных условий работников организациями.
44. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, уровни, формы. Ответственность сторон социального партнерства.
45. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
46. Органы социального партнерства.
47. Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
48. Коллективные договоры и соглашения.
49. Участие работников в управлении организацией.
50. Профсоюзы и их функции. Структура профсоюзов РФ.
51. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
52. Понятие социальной ответственности организации.
53. Социальная ответственность организации с точки зрения Концепции устойчивого развития.
54. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.
55. Социальная отчетность организации.
56. Роль исследований в процессе управления социальным развитием организации.
57. Методики оценки условий труда в организации и удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации.
58. Методики оценки уровня развития социальной среды организации.
59. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации. Принципы разработки социальной стратегии организации и управление реализацией.
60. Структура, компетенция и функции службы управления персоналом по управлению социальным развитием организации.

Примерный перечень практических заданий к экзамену (Вопрос №2)

1. Раскройте понятия «социальная политика», «социальная политика организации», «корпоративная социальная политика», «социальное управление», «социальный менеджмент», «управление социальным развитием организации».
2. Опишите современные тенденции политики социального развития организации.
3. Охарактеризуйте концепции и теории управления, составляющие научные основы социальной политики организации.

4. Приведите примеры зарубежного опыта регулирования социально-трудовых проблем.
5. Приведите примеры отечественного опыта регулирования социально-трудовых проблем.
6. Раскройте понятия социальной среды и социального развития организации.
7. Опишите факторы внешней и внутренней социальной среды организации.
8. Назовите приоритеты социального развития в современных условиях.
9. Поясните, что понимается под социальной ситуацией в организации, и назовите ее индикаторы.
10. Охарактеризуйте формы и методы мониторинга социальной ситуации.
11. Раскройте понятие «система управления социальным развитием организации».
12. Расскажите, в чем цель и значение управления социальным развитием.
13. Охарактеризуйте понятие и модели «качество трудовой жизни».
14. Опишите методы оценки качества трудовой жизни.
15. Дайте характеристику программ обогащения труда и их организационно-управленческий эффект.
16. Обоснуйте принципы и методы управления социальным развитием организации.
17. Опишите модель процесса управления социальным развитием организации.
18. Назовите этапы создания системы управления социальным развитием организации.
19. Раскройте суть миссии социальной политики организации.
20. Охарактеризуйте объект и субъект социальной политики организации.

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	ПК-5	применять на практике базовые знания об особенностях кадровой политики организации, применять на практике знания о вопросах управления социальным развитием организации; применять на практике знания о методах проведения социологических исследований и изучения общественного мнения; применять на практике знания о порядке и методах разработки планов и программ социального развития организации, методах анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности	40

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
<p>Вопрос №2 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сформированные дисциплиной)</p>	ПК-5	<p>использовать на практике способность к проведению мониторинга успешных корпоративных социальных программ; использовать на практике способность анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; использовать на практике способность определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; использовать на практике способность доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций; использовать на практике способность определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; способность составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; использовать на практике способность рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать на практике способность использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; использовать на практике способность организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; использовать на практике способность определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; использовать на практике способность проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p> <p>применять на практике навыки анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; применять на практике навыки разработки корпоративных социальных программ; применять на практике навыки разработки системы выплат работникам социальных льгот; применять на практике навыки внедрения корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников; применять на практике навыки реализации системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; применять на практике навыки участия в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; применять на практике навыки организации переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; применять на практике навыки оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой; применять на практике навыки оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики.</p>	60